

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)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

На тему: Совершенствование методических подходов к организации мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации

Обучающийся

А.Р. Жангужина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент, Т.Ю. Фрезе

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

Консультант

к.э.н., доцент, Т.Ю. Фрезе

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

Тольятти 2024

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Правовое обеспечение охраны труда	8
1.1 Нормативные правовые акты об охране труда	8
1.2 Система государственного управления в области охраны труда	
1.3 Юридическая ответственность за нарушение норм об охране труда	
.....	27
Глава 2 Предупреждение нарушений норм об охране труда	39
2.1 Причины нарушений норм об охране труда	39
2.2 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового	
законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих	
нормы трудового права	44
Глава 3 Совершенствование методических подходов к организации	
мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны	
труда в организации.....	54
3.1 Разработка методических рекомендаций по тактике надзора за	
соблюдением законодательства о труде и охране труда	54
3.2 Анализ и оценка эффективности предлагаемых мероприятий по	
обеспечению техносферной безопасности в организации	61
Заключение	67
Список используемых источников.....	68

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования обусловлена рядом факторов. С целью контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда и трудового законодательства государственная инспекция труда проводит контрольные и надзорные мероприятия. В первую очередь необходимо обратить особое внимание, на то, что соотношение нарушений требований со стороны работодателей охраны труда, как и в прежние годы, находятся на достаточно высоком уровне. При проведении исследования мы внимательно изучили отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов. За последние годы в рамках контрольных мероприятий инспекторы провели большое количество проверочных мероприятий и выявили большое количество нарушений трудового законодательства. В настоящее время идет замена контрольных мероприятий на профилактические. К сожалению, бывают случаи, когда работодатели недобросовестно относятся к обязательным требованиям охраны труда и нарушают права работников на безопасный труд. Для того чтобы в этом убедиться можно обратиться на цифры о количестве выданных предписаний в области охраны труда.

В настоящее время принято большое количество нормативных актов, которые позволяют снизить регуляторную нагрузку и добиться прозрачности деятельности организаций. Новая система оценки эффективности деятельности контрольно-надзорных органов, во главу угла ставит снижение ущерба охраняемым законом ценностям.

В настоящее время в Российской Федерации наступил период экспертизы и актуализации нормативных требований в рамках реализации механизма «регуляторной гильотины». Механизм «регуляторной гильотины» набирает обороты, продолжается активная ревизия норм Российского законодательства, что позволяет стимулировать контролируемых лиц к инициативному поведению профилактических мероприятий это помогает

способствовани­ем напрямую влиять на уменьшение количества интенсивных применяемых к ним контрольно-надзорных мер.

Объект исследования: правовые отношения в рамках государственного надзора и контроля в сфере труда.

Предмет исследования: мероприятия по контролю (надзору) в организации.

Цель исследования: повышение качества проведения контрольных мероприятий при условии разработки методических подходов по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации.

Гипотеза исследования состоит в эффективности методических рекомендаций по тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда через совершенствования существующих методических подходов к организации предупредительных мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить правовой механизм функционирования органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- представить результаты анализа основных причин нарушений норм об охране труда в организациях
- провести анализ полномочий Федеральной службы по труду и занятости в свете изменения механизма надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- разработать методических рекомендаций по тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: концепции, гипотезы, положения, представленные в классических трудах по трудовому и административному праву, научные статьи зарубежных и отечественных ученых по исследуемой проблеме.

Базовыми для настоящего исследования явились также: нормативные правовые акты в области охраны труда.

Методы исследования: фундаментальные общенаучные методы познания: применение которых позволило рассматривать изучаемые явления и процессы в развитии, выявлять диалектические противоречия между их сущностными характеристиками и формами проявления. Также применялись такие специальные методы, как абстрагирование, прогнозирование, правовой анализ и синтез.

Опытно-экспериментальная база: единая справочно-информационная система по охране труда.

Научная новизна исследования заключается в обосновании методических рекомендаций по тактике надзора

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

Практическая значимость исследования заключается в выработке тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда для применения на практике.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались:

- изучением и анализом научных публикаций по теме исследования;
- изучением и анализом нормативно правовой базы по теме исследования;
- изучением и анализом научной литературы по теме исследования.

Личное участие автора состоит в организации и проведении исследования по теме исследование.

Апробация и внедрение результатов работы велась на протяжении всего исследования. Результаты докладывались на конференции

На защиту выносятся:

- методические рекомендации по осуществлению контрольных мероприятий с применением риск-ориентированного подхода;
- формы отчетности по результатам проведения контрольных мероприятий;
- руководство по проведению контрольных мероприятий в отдельных видах надзорной деятельности;
- целевые показатели эффективности методических рекомендаций по тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, содержит 15 рисунков, 1 таблиц, список использованной литературы (30 источников). Основной текст работы изложен на 80 страницах.

Перечень сокращений

АО – Акционерное общество

ГИТ – Государственная инспекция труда

КоАП – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

НПА – Нормативный правовой акт

РФ – Российская Федерация

ПФР – Пенсионный фонд России

СИЗ – средства индивидуальной защиты

СНГ – Содружество Независимых Государств

ТК – трудовой кодекс

ФНС – Федеральная налоговая служба

Глава 1 Правовое обеспечение охраны труда

1.1 Нормативные правовые акты об охране труда

Нормативные правовые акты делятся на две большие группы. К первой группе относятся законы, ко второй – подзаконные акты. Основным законом является Конституция РФ, далее идут кодексы, федеральные законы, которые регулируют те или иные отношения. Подзаконные акты, как правило, принимаются в целях исполнения законов исполнительными органами власти.

К подзаконным актам можно отнести:

- указы Президента;
- постановления правительства;
- ведомственные акты;
- нормативные акты субъектов РФ;
- акты органов местного самоуправления.

Основополагающим направлением государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в организации.

Для того чтобы успешно провести исследование будут использоваться правовые акты в области по охраны труда, которые содержат в себе обязательные государственные требования по охране труда такие как:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;

- Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»;
- указы Президента;
- акты, органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права
- иные федеральные законы.

Основополагающими принципами в РФ является, то, что в РФ охраняется труд и здоровье людей.

Перед Государственным регулированием стоит задача создать атмосферу, в которой субъекты самостоятельно на свой риск с использованием своих знаний и опыта обеспечивают безопасность для себя. Так вот сущность регулирования — это создание атмосферы, а вот надзор отвечает за соблюдением правовых требований законодательства.

Вне зависимости от отраслевой принадлежности сферы деятельности структуры и численности организации есть перечень нормативных актов по охране труда которые касаются любой организации, мы сейчас рассмотрим государственные нормативные акты, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты организаций при создании системы управления охраной труда.

В 214 статье Трудового кодекса РФ указано, что работодатель обязан обеспечить наличие комплекта документов, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Особое внимание необходимо обратить при оформлении ЛНА. Какие ЛНА существуют в организации? Это положения, инструкции, приказы. Прежде всего хочется обратить внимание что инспектор при проверке обязательно попросит учредительные документы организации, для того чтобы

определить каковы полномочия генерального директора в том числе и сфере охраны труда. Чаще всего встречается, что у директора имеются все достаточные полномочия, которые отражены в уставе и скорее всего он уполномочен подписывать ЛНА по охране труда (инструкции, положения), но если вдруг он собирается поручить это другому человеку, например своему заместителю иногда встречаются что директора по персоналу занимаются этими вопросами, то в этом случае должно быть обязательно доверенность у того человека который подписывает ЛНА. В случае если документы в порядке, в уставе определены его функции имеется приказ, решение учредителей его назначении трудовой договор у него в порядке, должностная инструкция, либо в трудовом договоре прописаны его функции, в том числе по системе организации охраны труда, указано о том что он несет ответственность за то как функционирует охрана труда в компании. Следующий документ, на который обращают внимание инспектора, и который является так ж важным ЛНА, это штатное расписание, почему оно важно? Потому что по нему проверяющие смотрят нужен ли организации специалист по охране труда. Если в организации более 50 человек численность по штатному расписанию, то обязательным условием является наличие отдельной штатной единицы специалист по охране труда. Это может быть не целая единица, это может быть и 0,1 или 0,5 ставки, в зависимости от численности организации. Если в организации менее 50 человек, то обязанности может исполнять сам генеральный директор организации или его уполномоченное лицо, а также можно заключить договор со специализированной организацией.

Совершенствование требований охраны, внедрение риск-ориентированного подхода, устранение дублирований в нормативно-правовых актах Министерства труда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора – это все является задачами Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Почему именно риск-ориентированный подход? В настоящее время это самый эффективный и ключевой подход. Почему? Модель риск-

ориентированного подхода позволила проводить проверки только на объектах повышенной опасности (атомные электростанции и цветочный магазин очевидно представляет разные уровни опасности). Систематизация, сокращение и актуализация обязательных требований, которые должны находится в открытом доступе. Контроль заменен репрессии, который носит профилактические мероприятия. Информатизация позволила кратно сократить время на проведения контроля повысила его результативность и прозрачность.

Государственный инспектор труда – это «элита» Госслужбы, от его действий и решений зависит жизнь и здоровье людей.

Для реализации механизма «регуляторной гильотины» реформы сферы контрольно-надзорной деятельности принят Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», устанавливающий новый порядок организации государственного и муниципального контроля. Появляются новые инструменты (мероприятия) контроля включающий помимо традиционной проверки инспекционные визиты, контрольные закупки или дистанционный мониторинг. Новые изменения позволяют устанавливать недостатки действующего правового регулирования. Особый акцент в законопроекте сделан на стимулировании добросовестности контролируемых лиц, определен приоритет профилактических мероприятий над контрольными, что позволит стимулировать контролируемых лиц к инициативному поведению профилактических мероприятий. Участники «Регуляторной гильотины» представлены на рисунке 1.

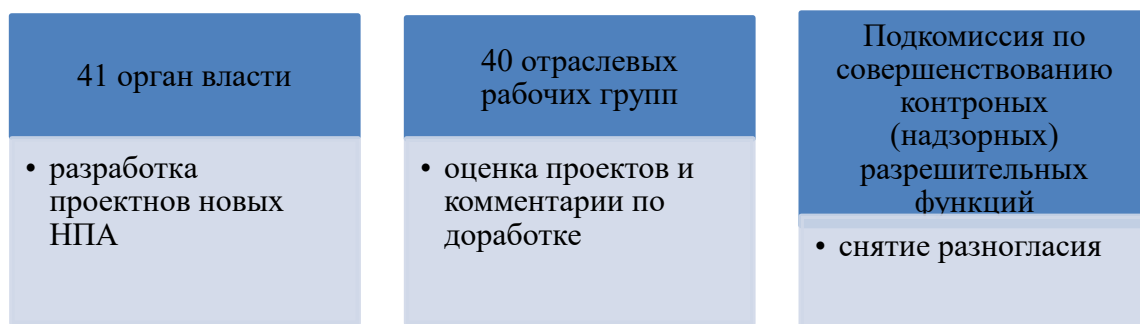


Рисунок 1 – Участники «Регуляторной гильотины»

По результатам мероприятий был принят Федеральный закон от 31.07.2020 №248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», который устанавливает базовые требования механизма «регуляторной гильотины».

Регуляторная гильотина стала радикальной реформы нормативно правовой базы в области охраны труда, в настоящий момент уже более 113 правил по охране труда переработаны 725 типовых инструкций прекратили свой действие.

«К государственному контролю (надзору), муниципальному контролю не относятся:

- мероприятия по проверке заявлений и сообщений о преступлениях и происшествиях, разрешение которых отнесено к компетенции органов внутренних дел и иных органов дознания;
- оперативно-разыскная деятельность, дознание и предварительное следствие;
- производство и исполнение постановлений по делам об административных правонарушениях;
- рассмотрение дел о нарушении законодательства о рекламе;
- проверка устранения обстоятельств, послуживших основанием для назначения административного наказания в виде административного приостановления деятельности;

- деятельность судов, деятельность по обеспечению установленного порядка деятельности судов и деятельность по исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц;
- деятельность органов прокуратуры по осуществлению прокурорского надзора;
- расследование причин возникновения аварий, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений, поражений) людей, животных и растений, причинения вреда (ущерба) окружающей среде, имуществу граждан и организаций, государственному и муниципальному имуществу;
- деятельность органов внешней разведки Российской Федерации;
- деятельность органов государственной охраны;
- деятельность органов федеральной службы безопасности;
- деятельность федерального органа исполнительной власти в сфере мобилизационной подготовки и мобилизации в Российской Федерации» [10].

Положения настоящего закона не применяются к организации и осуществлению, в частности, налоговой, валютной, таможенной контроль, а также за кредитными организациями и банковскими группами за соблюдением эмитентами законодательства об акционерных обществах и ценных бумагах в сфере корпоративных отношений АО, в сфере государственных закупок.

Реализация этого закона изменила порядок привлечению экспертиз экспертов экспертных отношений организаций, предусмотрена возможность учета в ходе осуществления дистанционного мониторинга сведений о результатах оценки (сертификации) организации в части ее соответствовали требованиям закона в контролируемой сфере, а также установлена ориентация на профилактику а не наказание.

«Закон об обязательных требованиях в Российской Федерации (Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 247-ФЗ), позволил запустить механизм исключения изживших себя и избыточных правовых норм и предоставит возможность законодателям определить набор правил, по которым будут разрабатываться, актуализироваться и отбираться обязательные требования, соблюдение которых будет подвергаться проверке в рамках государственного и муниципального контроля и надзора, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации и иных форм оценки и экспертизы.

Федеральный закон определяет правовые и организационные основы установления и оценки применения содержащихся в нормативных правовых актах требований, которые связаны с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности и оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы» [8].

Федеральный закон не распространяется на отношения, связанные с установлением и оценкой применения обязательных требований, которые можно рассмотреть на рисунке 2.

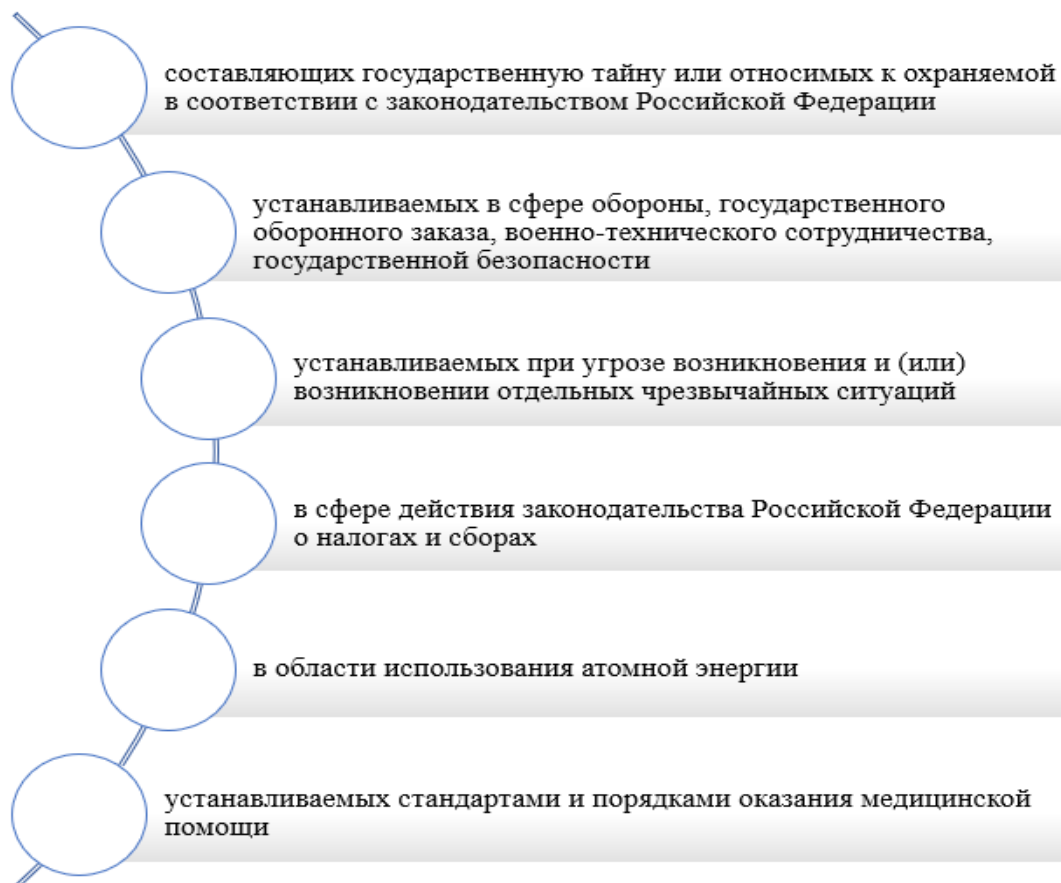


Рисунок 2 – Обязательные требования

Таким образом, необходимость непрерывного совершенствования и регулирования законодательства Российской Федерации в области охраны труда определяет проблематику, специфику, направленность и актуальность настоящего исследования.

Государственная политика в области охраны труда предусматривает совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и уполномоченных работников представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Широкое использование IT-технологий цифровизация контроля и надзора стала одной из основных целей реформы.

«Новое регулирование трудовых отношений в сфере охраны труда позволит усилить профилактические и предупредительные меры в отношении безопасного труда работников, сохранить жизнь и здоровье работников, устранить устаревшие и дублирующие нормы, а также обеспечит снижение регулирующей нагрузки на сферу охраны труда» [17].

Если проанализировать средства массовой информации, то можно сказать, что система управления охраны труда объединяет все вещи касаемые охраны труда. Ведь как показал 2020 год пандемии, что в один момент произошло много непредвиденных ситуаций. Пандемия продолжалась, находились все время новые штаммы инфекции, смертносареализм не уменьшалась, многих перевели на удаленную работу. Сама охрана труда находилась в «загоне» по многим параметрам, и вот случилась регуляторная гильотина.

И возможно именно события последних лет показало, что охрана труда готова ко многим событиям.

В настоящее время происходит «обесчеловечивание» производства, растет автоматизация производства, доля «самозанятый», исчезают механизации труда все те операции, где человек пользовался какими-либо средствами.

Давайте же разберем какие бывают плюсы и минусы регуляторной гильотины. Начнем с плюсов в сфере профессиональных рисков:

- научный вероятностный подход;
- вовлечение работников в оценку рисков, которые существуют на их рабочих местах;
- введение дополнительного инструментария для охраны труда.

Кроме плюсов имеются так же и минусы в сфере профессиональных рисков:

- отсутствие рискованного мышления (отражение нашей ментальности);
- отсутствие единой методологии;
- невозможность оперативного контроля (надзора), например, случай приходит инспектор в организацию и спрашивает, как ты провел оценку, как инспектор может проверить на сколько качественно это сделал работодатель;
- необходимость переподготовки персонала, специалистов по охране труда.

Продолжим с плюсами регуляторной гильотины в сфере электронного документооборота:

- оперативность (можно прямо сразу и сейчас обмениваться информацией);
- мобильность (с любого устройства можно просмотреть ту или иную информацию);
- гибкость;
- экологичность;
- облегчение поиска документов (удобно всего в электронном виде хранить все исходные документы).

Минусы:

- необходимость идентификация человека (вопрос подделки подписи);
- отсутствие навыков у работников (многие работники не обучены использованием);
- вероятность передачи ключей (электронный ключ, который можно передавать);
- сложности контроля;
- дублирование бумажным оборотом.

Еще одной из важных элементов регуляторной гильотины в сфере тотального видеонаблюдения. На сегодня есть обязанность работодателя обеспечить контроль за соблюдением работником требований охраны труда и многие при несчастном случае говорят, а как так обвинили за недостаток контроля, в этом случае необходимо установить камеры в организации и наблюдать со соблюдением требований охраны труда за подчиненным персоналом. Итак, плюсы:

- расширение аналитической базы (специалисты благодаря камерам могут анализировать ситуацию с травматизмом);
- создание доказательной базы (подтверждение нарушений);
- профилактика инцидентов.

Минусы:

- дискомфорт работников (люди себя неуверенно чувствуют);
- необходимость анализа (необходимо выделить специалиста, который будет заниматься данными вопросами, или это будет искусственный интеллект, аналогичная схема предполагается в будущем что по этой системе будет наблюдаться как сотрудник использует средства индивидуальной защиты);

- дополнительные затраты на оборудование и анализ;
- дополнительный обслуживающий персонал;
- отсутствие аргументации при несчастном случае

Следующий элемент регуляторной гильотины это новый порядок медицинский осмотров начат уже по традиции с плюсов:

- зачет диспансеризации;
- учет нетрудоспособности при внеочередных медицинских осмотрах;
- унификация факторов (санитарные подходы);
- сокращений противоречий.

Минусы:

- злоупотребление при внеочередных медицинских осмотрах;
- противоречия в классификации условий труда;
- незавершенность медосмотров при справках.

Предлагаю рассмотреть еще один из элементов регуляторной гильотины, это новый порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты, ну и п традиции плюсы:

- оптимизация использования СИЗ;
- приоритетность качественных СИЗ (у работодателя есть возможность выбрать более качественное);
- рост производительности труда;
- финансовая отдушина.

Минусы:

- злоупотребление правом (в отчете написали все хорошо, тем самым получили минимум СИЗ);
- рост жалоб работников (необоснованное снижение выдачи СИЗ);
- рост заболеваемости и травматизма;
- рост трудозатрат на расчет потребности СИЗ.

Расследование микротравм. Движение к нулю это конечно же к чему нужно стремиться. Минусы, отсутствие единой методики – заключается в том, что работодатель сам будет расследовать микротравмы. Можно продумать было методику, например расследуя микротравмы используя метод опросника. Дополнительная нагрузка на систему охраны труда, вероятно, что микротравму придется расследовать самому специалисту по охране труда в организации. Вероятность формализма. Отсутствие мотивации работников.

Один из элементов регуляторной гильотины сокращение регламентации перейдем к плюсам:

- относительно снижения бюрократии (меньше документов);
- относительно ощущение знаний;
- облегчение поиска норм;

- относительное сокращение нормативной базы.

Минусы:

- снова в школу (обучение);
- не знал, да ещё не обновили;
- всё равно будешь виноватым (система профессиональных рисков, виноват, что не оценил профессиональные риски, или наоборот виноват, что плохо оценил профессиональные риски);
- взлетел, да и крылья мешают.

Вектор лояльности плюсы: повышение самосознания работодателей. Создание социального доверия. Высвобождение времени на развитие. Повышения значимости профсоюзов. Минусы: Увеличение нарушений. Увеличение жалоб и обращений. «Социальной нагрев». Рост нагрузки на общественные институты.

Таким образом, можно сказать, что в рамках реформы о контрольно-надзорной деятельности за последнее время были приняты федеральные законы «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» и «Об обязательных требованиях» устанавливающие новые порядки организации и осуществления государственного и муниципального контроля. Пересмотрены нормативные правовые акты, устанавливающие требования, соблюдения которых подлежит проверке при осуществлении государственного контроля (надзора). Акцент сместился с проведения проверок в сторону профилактических мероприятий, а также на упрощения взаимодействия с инспекторами. Самое приятное, то, что взаимодействовать с инспекторами можно и онлайн, например, через единый портал госуслуги. В настоящее время профилактический визит является частью профилактических мероприятий.

1.2 Система государственного управления в области охраны труда

Обеспечение безопасных условий на рабочих местах является одной из функций государства.

В ТК РФ глава 34. Государственное управление охраной труда указано государственное управление охраной труда.

«Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда» [18].

«Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Отдельные полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда по государственному управлению охраной труда на территории субъекта Российской Федерации могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации» [18].

Государственное управление охраной труда – это деятельность государственных органов исполнительной власти, который призван исполнять надзорные и контролирующие функции в трудоохранной деятельности. Принятие спецпрограмм по оптимизации безопасности, актуализация нормативных актов, формулирование нормальных требований к способам организации производства деятельности, профилактические меры и

исправление нарушений сформулированных предписаний. Все это входит в сферу интересов политики по гарантированию безопасных и благоприятных трудовых условий.

Президент Российской Федерации является основополагающим элементом государственной системы управления охраны труда (рисунок 3).

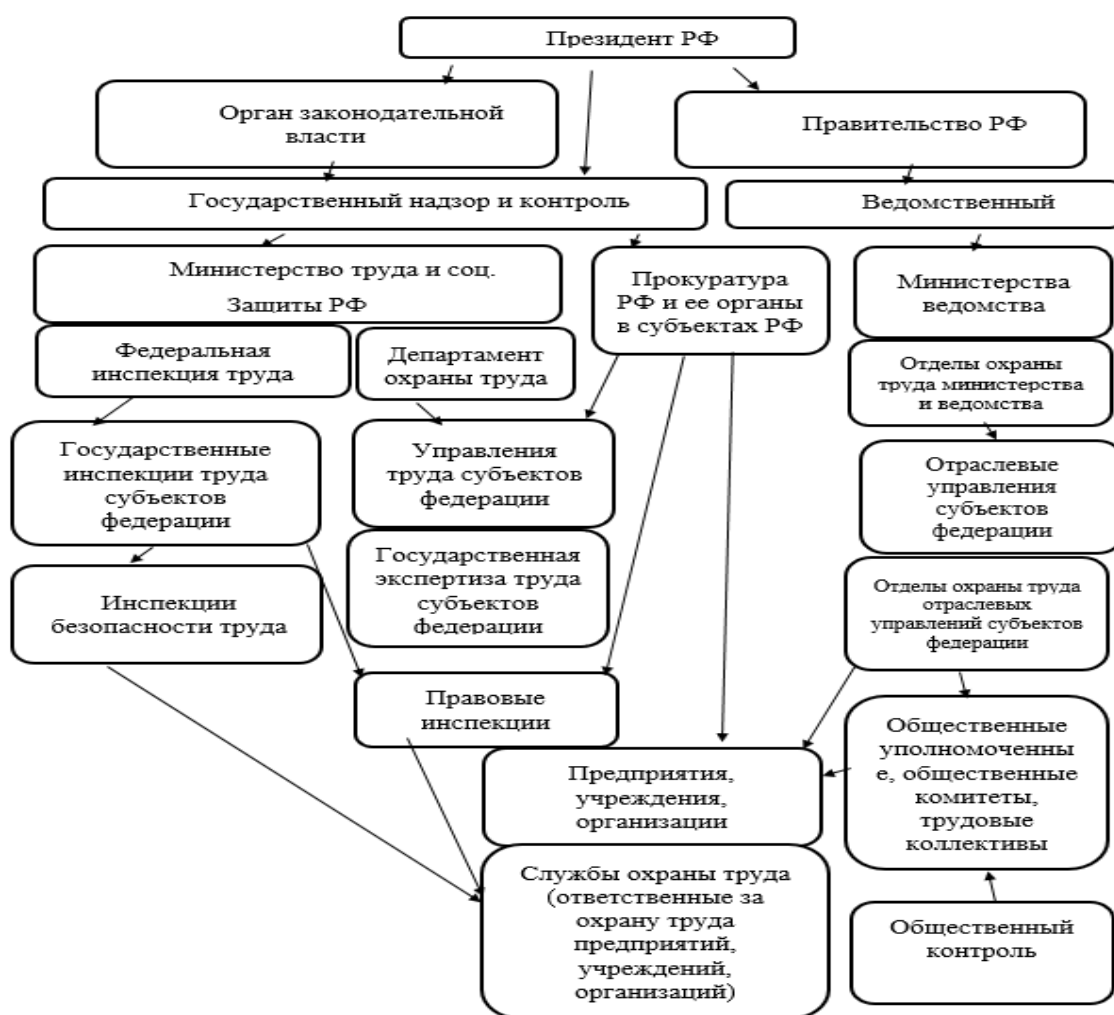


Рисунок 3 – Государственная система управления охраной труда

Правительство Российской Федерации совместно с органами законодательной власти стоит во главе управления охраной и безопасностью труда. Затем идут надзорные органы государственного и ведомственного

контроля. Функции касаемые вопросами координации и контроля деятельности Пенсионного фонда, Фонда социального страхования отвечает Министерство труда и социальной защиты РФ. За исполнение законов, действующих на территории страны, отвечает прокуратура РФ. Дальнейшие ответвление можно просмотреть в виде схемы выше.

Государственное управление охраной труда, тесно связано с рядом документов Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон, Указ Президента РФ, Постановление Правительства РФ, Нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, а также актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами.

Правительство РФ совместно с федеральными исполнительными органами власти обеспечивают функционирование государственной политики в области охраны труда.

- «обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и ОТ и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области ОТ;
- координируют научно-исследовательские работы в области ОТ;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с НПА» [6].

Структура управления охраной труда в нашем государстве регламентируется ст. 211 ТК РФ «Государственное управление охраной труда». Иерархия государственного управления РФ представлена в виде схемы на рисунке 4.

Рисунок 4 – Иерархия государственного управления



Сейчас я предлагаю разобрать одну из ситуаций на примере организации N и ответить на вопросы касаясь охраны труда в организации, какова ее система управления, кто ответственный по охране труда в организации.

Предположим, у нас имеется организация, где численность работников более 50 человек. Самый первый человек, который несет ответственность за охрану труда за систему управления – это несомненно руководитель организации, так как именно он несет ответственность в соответствии с

законодательством за жизнь и здоровье всех сотрудников в организации, за обеспечением охраны труда, за финансировании охраны труда. Руководитель организации может делегировать свою роль ответственного за охрану труда, т.е. вместо себя назначить другого ответственного, правая рука генерального директора, который знает весь производственный процесс, например, это может быть инженер производства, который будет заниматься вопросами управления и соблюдения охраны труда (мероприятия связаны с вопросами по охране труда).

Основные документы, которые должны быть в организации. Самое первое – это положение по охране труда в организации в положении должно быть прописано от генерального директора заканчивая самым обычным работником любой рабочей профессии должны быть прописаны каждые роли ответственности по охране труда. Это необходимо для того, чтобы каждый сотрудник знал свои роли по охране труда. К примеру, начальник кадровой службы контролирует проведение вводных инструктажей. Именно поэтому данное положение должно быть прописано подробно начиная от руководителей заканчивая работниками рабочих профессий.

Второй документ, на который следует обратить внимание – это приказ о назначении лиц по охране труда, здесь прописывается кто ответственный за проведением инструктажей, хранение документации, выполнение мероприятий по охране труда, медицинских осмотров, специальной оценки условий труда.

Третий документ – это приказы по охране труда, любое мероприятие по охране труда, любое действие по охране труда, ведение инструкций должно быть закрыто приказами по охране труда. Хочется обратить внимание что инспектор при поведении проверки обязательно запросит эту документацию, и чем больше у организации этих приказов, чем меньше вопросов будет возникать у инспектора. Поэтому очень важно ввести документацию на любое мероприятие по охране труда (введение инструкций, проведение обучения, стажировки).

В организации должна быть программа по проведению инструктажей программа обучения в соответствии с должностями и видам деятельности. Возьмем, к примеру, две разные должности водитель он должен освоить программу обучения по оказанию первой медицинской помощи, применения специальной одежды, или же должность слесаря-электрика он должен пройти инструктаж по работе с ручным инструментом, т.е. инструктажи должны быть прописаны не только по специалисту, но и распределены с родом детальности. Еще один документ — это журналы регистрации инструктажей, самыми важными являются это журнал вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.

График проведения обучения — это как называемая шпаргалка, который можно пользоваться при планировании мероприятий о охране труда. Все что определено законом о специальной одежде и обуви их выдача должна производиться с учетом документации о выдачи.

План мероприятий по охране труда на текущий год, в котором должны быть указаны сроки проведения обучения, повторных инструктажей. Обязательно необходимо указать ответственного который будет проводить то или иное мероприятие, а также бюджет.

В итоге хочется отметить, что базовыми законами по вопросам государственной службы являются, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, законы субъектов РФ. Органы исполнительной власти субъектов РФ реализуют принятые решения на региональном и муниципальном уровне, а также берут на себя полномочия по охране труда, предоставленные им федеральными органами. Правительство РФ совместно с Федеральными органами исполнительной власти устанавливают порядок организации и проведения обучения по ОТ работников, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по ОТ, стажировки на рабочем месте.

1.3 Юридическая ответственность за нарушение норм об охране труда

Ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда. Руководитель, иные должностные лица организации, а также работодатели-физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, несут различные виды ответственности (рисунок 5).

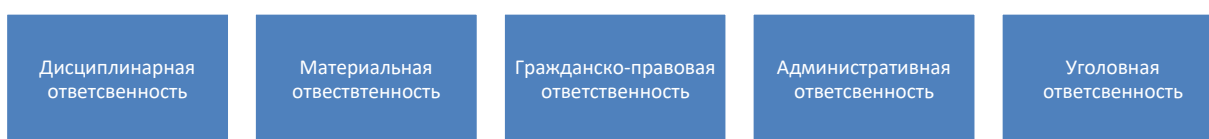


Рисунок 5 – Виды ответственности

Ответственность за нарушение норм и требований охраны труда это наказание, которое несет работодатель и ответственные лица на предприятии штрафовать могут так же должностных лиц на предприятии.

Защита прав трудящихся регулируется трудовым кодексом РФ. Любой работник имеет право трудиться для комфортных для себя условий, работодатель или лицо несущие такую ответственность должен обеспечить ему комфортное рабочее место, организовать всем нормам рабочий день. Нарушение норм охраны труда, влечет за собой штрафные санкции или вовсе уголовная ответственность на определенный срок. Проверка на предприятии проходит без предупреждения иногда ее можно направить по жалобе работника или после аварии или несчастного случая. Руководитель обязан предоставить все необходимые документы и ознакомить комиссию с предлагаемыми условиями. Комиссия может сделать замеры обращая особое внимание на микроклимат, или степень освещенности, в случае если обнаружено правонарушение, то должностное лицо обязательно должно нести наказание. Взыскание подбирается индивидуально в зависимости от тяжести

преступления., кстати работник так же может понести ответственность (например, если работник не использовал СИЗ на рабочем месте, и в следствии этого случился несчастный случай). Рассмотрим по подробнее про каждый вид ответственности. Разберемся что такое дисциплинарная ответственность, какие могут быть основания для ее применения, и каков порядок применения я к работникам, а также их последствиям.

Дисциплинарная ответственность наступает в случае, если работник не исполняется по его вине возложенные на него трудовые обязательства.

Как правило чаще всего встречается дисциплинарное взыскание и применяется не к работодателю, а к работникам, которые сознательно нарушили правила и нормы охраны труда при условии, если работник на предприятии уже прошел обучение и имеет право приступить к работе, кроме того, эта ответственность грозит, если работник не выполняет свои трудовые обязанности.

Дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности, когда работодатель применяет к работникам какие-либо дисциплинарные взыскания, за совершением работников дисциплинарных проступков. За что может наступать дисциплинарная ответственность? Например за прогул или опоздание на рабу, за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения или токсического опьянения, за несоблюдение техники безопасности при производстве работ, за безответственное отношении к своим служебным обязанностям, ставшие причиной ошибки в работе, не применения средств индивидуальной защиты, когда они положены и иные нарушения трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность — это локальная ответственность, которая распространяется исключительно на те лица, которые работают в организации по трудовым договорам, такая ответственность не распространяется на третьих лиц, например, представители контрагенты организации. Давайте перейдем к видам дисциплинарной ответственности:

– замечание,

- выговор,
- увольнение.

Обращаю внимание, что часто бывает такое, что работодатель применяет в качестве наказания все виды дисциплинарной ответственности: и замечание, и выговор, и увольнение, что является так же нарушением. При дисциплинарной ответственности можно выбрать только один вид наказания.

Главный принцип применения дисциплинарной ответственности — это соразмерность взыскания дисциплинарному проступку, т.е. она должна быть адекватна масштабу нарушения, необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующую работу и поведение работника.

«Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (при наличии).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то считается, что у него нет дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» [7].

Рассмотрим один из видов дисциплинарной ответственности по подробнее. За какое нарушение можно уволить работника с организации? В

случае если работник свершил прогул (отсутствие на рабочем месте в течении сего дня или смены или же более 4х часов подряд в течении рабочего дня/смены без уважительной причины), появление сотрудника на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, разглашение, разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной), совершение по месту хищения чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения, но здесь важно чтобы был документ который подтверждает в частности хищение, нарушение работником требований условий труда, если это повлекло тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) например смерть работника, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий (должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда работником). Именно за такие проступки можно работника уволить, но также важно отметить, что работодатель решает увольнять работника или достаточно выдвинуть выговор.

Одно из самых неприятных видов ответственности является уголовная ответственность. Когда нарушение законодательства по охране труда привело к особо тяжким последствиям (тяжелому вреду здоровья, смерти одного или нескольких человек), то должностное или юридическое лицо несут уголовную ответственность.

Чаще всего встречается наказание в виде штрафа за нарушение требований техники безопасности. Материальную ответственность несет как работник, так и работодатель, на возмещение ущерба, производится независимо от привлечения работника или работодателя. Проявляется это в недостачи ценностей, вверенных ему, умышленной причинение ущерба, причинение ущерба в состоянии опьянения, преступные действия.

Штраф возлагается на организацию в случае пренебрежением правилам охраны труда, рассмотрим несколько примеров:

- несоблюдение государственных нормативных требований охраны труда (конституция, ТК РФ и т.д.);

- допуск к работе людей без обучения, проверки знаний по ОТ, медицинский осмотр, психиатрических освидетельствований;
- отказ обеспечить работников СИЗ в ситуациях, когда это необходимо;
- повторное нарушение законодательства (в случае, когда были проверки или жалобы и нарушение повторилось за это грозит штраф).

Обращаю внимание что штрафы возлагаются на должностное или юридическое лицо. Штраф нельзя «скинуть» на простого работника, который возлагал свои обязанности. Если произошло нарушение, значит в этом виновата система, за систему управления отвечает должностное лицо.

Материальная ответственность – это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причинённый другой стороне договора. Согласно статье 238 ТК РФ любой работник обязан возместить работодателю причиненный прямой ущерб, т.е. работник возмещает работодателю только прямой действительный ущерб, это реальное уменьшение наличного имущества работодателя, ухудшение состояния имущества либо иное наличие ущерба (например, необходимость возмещения убытков перед третьим лицом). Существует два вида материальной ответственности перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность работника и полная материальная ответственность

«За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного

токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения» [13].

В Постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности» в случае если должность или конкретная работа указана в этом постановлении, то это означает что с тем работником который занят на такой работе или замещает соответствующую должность может быть заключен договор о полной материальной ответственности, как правило это руководители организации т.к. они всегда несут полную материальную ответственность. За нарушение правил ОТ подразумевается возмещение ущерба, причиненного работодателю. К ней могут привлекаться совершеннолетние работники в случае, если вина работника доказана, и работодатель получил явный фактический ущерб. Нарушителя могут обязать возместить ущерб полностью или частично.

В 59 главе Гражданского кодекса РФ прописаны Обязательства вследствие причинения вреда, за нарушение законодательства об охране труда

«Гражданско-правовая ответственность — это ответственность лица, за нарушение Гражданского Кодекса Российской Федерации (ГК РФ) и принятых в соответствии с ним федеральных законов» [5].

«Гражданско-правовая ответственность наступает для должностных лиц в случае причинения вреда или нарушения прав других субъектов. В этом случае должностные лица обязаны возместить имущественный или моральный вред пострадавшей стороне, в зависимости от вида правонарушения. Существующие меры ответственности представлены на рисунке 6.

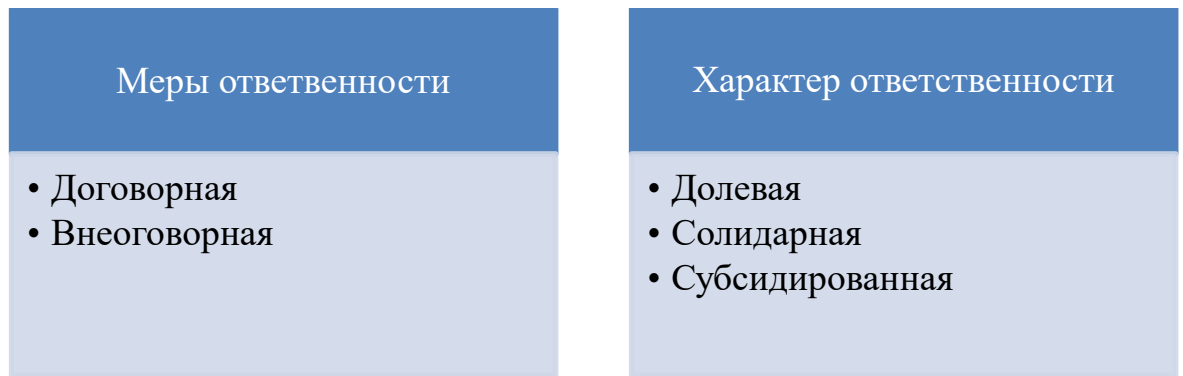


Рисунок 6 – Меры ответственности

Защита нарушенных прав осуществляется судами общей компетенции, арбитражными и третейскими судами в особом процессуальном порядке с использованием норм Гражданского кодекса РФ» [5].

Административная ответственность существуют две главные статьи это ст.5.27 КоАП и ст.5.27.1КоАП

В статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях отвечает за трудовые правонарушения, за те правонарушения, которые не связаны с охраной труда.

Статья 527.1. КоАП охватывает общие нарушения касаемые охраны труда. В первой части описаны общие существующие нарушения, отсутствие или неверное оформление локальных нормативных актов по охране труда (инструкции по ОТ, положение о системе управления ОТ,).

«Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей» [19].

Вторая часть посвящена наказаниям за нарушения при проведении специальной оценки условий труда, в том числе за игнорирования этой процедуры.

«Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 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» [19].

«Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до ста тридцати тысяч рублей» [19].

«Четвертая часть статьи 5.27.1 КоАП устанавливает ответственность за необеспечением средств индивидуальной защиты, когда они ему необходимы.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей» [19].

Ну и последнее что мы рассмотрим в контексте видов ответственности, это уголовная ответственность в каких случаях она наступает. Об уголовной ответственности, мы говорим тогда, когда речь идет о каких-либо тяжких последствиях, несоблюдение техники безопасности и в целом охраны труда. Т.е. когда речь идет, например, о тяжком вреде здоровью, о смерти человека. В зависимости от того, что к этому привело, было ли это умышленно или это имело место быть приступной халатности, может наступать уголовная ответственность.

«Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового» [11].

Давайте разберем какие самые частые ошибки встречаются по охране труда в организации. Их можно разделить на четыре группы это Система управления, документация, обучение и мероприятия. Начнем с системы управления:

- ответственный за охрану труда назначен работник, не обладающий знаниями процессов и механизмов организации (бухгалтер, юрист, кадровик);
- отсутствует комиссия по проверки знаний требований охраны труда;
- руководитель организации не обучен требованиями охраны труда не имеет удостоверений;
- не проводятся вводные инструктажи на рабочем месте.

Что же касается документации:

- нет положения о системе управления охраны труда либо оно составлено без учета специфики организации;
- работники не ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда (нет подписи работников в картах);
- документация по охране труда не введена в действие приказом работодателя она не обновлялась и не актуализировалась (зачастую встречается что происходит изменения в трудовом законодательстве, а актуальная информация в систему не вносится);
- отсутствует система архивного хранения документооборота;
- работники не ознакомлены с инструкциями ЛНА по охране труда;
- запрашиваемая ГИТ документация должна быть представлена только в заверенных копиях

Обучения:

- заключение договора с учебными центром без проверки лицензии и сроков аккредитации, это очень важный момент, потому что если в случае проверки будет выявлено если организацией было выдано

удостоверение у которой отсутствует право на проведение обучения, о
будет выписан штраф за нарушения порядка обучения;

- пропуск/не соблюдение сроков обучения/инструктажей;
- формальный подход к обучению (руководителя просто раздают удостоверение, руководитель тоже должен получить знания и обеспечить культурой безопасности своих работников);
- не разработаны программы обучения и инструктажей для работников;
- удостоверения находятся у ответственного по охране труда, напоминаем, что все удостоверения по охране труда должны находиться непосредственно у работника;
- некорректное ведение журнала инструктажей (сроки);
- проведение инструктажей одной датой на всю организацию (болезнь или отпуск сотрудников);
- утилизация или утери журналов инструктажей (не восстановление записей).

Мероприятия:

- выбор контрагентов по проведению медицинских осмотров, специально оценки условий труда без проверки документов (качество услуг);
- не проведение медицинских осмотров, выдача средств индивидуальной защиты, обучение;
- пренебрежение требованиям законодательства.

В заключении хочется сказать цитатой государственного деятеля Уинстона Черчилль «За безопасность надо платить, а за ее отсутствие расплачиваться» [30].

Да действительно нужно вкладывать деньги, нужно вкладывать усилия, но за отсутствие этой безопасности придется расплачиваться значительно высокими суммами. Во эта простая достаточно понятная для специалистов по

охране труда всем фраза, к сожалению, не понятно многим из тех, кто принимает решение, кто пытается «избавиться» от охраны труда, потому что просто на просто многие считают охрану труда как мешающие преграды для труда.

Рассмотрев виды ответственности, можно сказать, что подчиняться требованиям и нормам охраны труда должны как работодатель, так и работники организации. Ответственность на нарушение государственных требований охраны труда руководители и иные должностные лица организации, а также работодатели физические лица виновные нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов несут ответственность дисциплинарную, административную, уголовную, материальную и гражданско-правовую, ответственность.

Работодатель обязан обеспечить условия труда, которые будут соответствовать нормативно-правовым актам, и обеспечивать соблюдение законодательства в сфере охраны труда, а работники должны соблюдать законодательство и инструкции, принятые на данном предприятии.

Глава 2 Предупреждение нарушений норм об охране труда

2.1 Причины нарушений норм об охране труда

Каждый работник трудится в определенных условиях. Они представляют собой совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые способны оказывать влияние на работоспособность и здоровье работника.

Министерство труда недавно опубликовал проект, в котором перечислены индикаторы риска для внеплановых проверок. Ведомство выделила 22 индикатора риска сами по себе они не считаются трудовыми нарушениями, но если инспектор выявит хотя бы один, то они будут считать что компания не соблюдает трудовое законодательство и значит у контролеров появится основание провести полную проверку в организации.

В каждой организации должен вестись обязательный пакет документов по охране труда. Законодательный минимум к составу этого пакета определяется только НПА. Специалистам по охране труда невозможно работать без документов, но также и погружаться в документы, ведь главная задача перед специалистом стоит предупреждение и профилактика несчастных случаев, и если специалист погрязнет в бумажные работы, то у него совсем не останется времени на предотвращение профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Ведь профессия специалиста по охране труда является инженерным направлением и направлена на расчет, прогнозирование и анализ рисков. Положение о СУОТ является одним из главных и важных документов по охране труда в организации, в нем отражены все разделы и вопросы, которые касаются вопросами охраны труда. При разработке ЛНА по охране труда в организации необходимо согласовывать все положения, со всеми службами, которые завязаны на мероприятия по охране труда. Например, в случае, когда организация обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, определённые службы выдают, хранят,

или утилизируют, в положении о СУОТ все конкретно прописано кто именно выдает, какая служба хранит или утилизирует средства индивидуальной защиты, чтобы одновременно был спрос с этой службы и методическая помощь.

Какие самые частые нарушения встречаются? Это отсутствие регулярного обучения и проверки знаний. Первое что должно быть это проведение вводного инструктажа по охране труда, во время его проведения специалист рассказывает какие бывают гарантии и компенсации, какие характеристики этих условий труда на рабочем месте по конкретной профессии, на вводном инструктаже специалист по охране труда создает так называемый «ритм» безопасной работы, это так называемое начало введение работника в культуру безопасности организации. Если работник знает процессы он не будет домысливать, у него не будут возникать вопросы. Например, предположим ранее работник работал в организации N и у него были вредные условия труда, сейчас он устроился в другую организацию, а тут вредных условий нет, в этом случае специалист по охране труда может ознакомить работника с недавно проведенной специальной оценкой условий труда, какие есть права и обязанности у работника.

На практике часто встречаются ошибки, когда меняется руководители организации, и про обучение нового должностного лица просто на просто забывают проводить. Вроде не сложная процедура, но отсутствие протоколов проверки знаний и удостоверений по охране труда, инспектор может не только наложить штраф, но и отстранить от работы.

Одной из значимого нарушения является так же нарушение режима труда и отдыха, это происходит в случае, если работника часто просят остаться на рабочем месте в сверхурочное время, как правило это приводит к физической усталости и переутомляемости на рабочем месте, в следствии этого может привести к несчастному случаю на рабочем месте.

Так же главным нарушением является нарушение процедуры прохождения обязательных медицинских осмотров. Для чего нужно

проходить обязательный медицинский осмотр? Для того чтобы своевременно выявить те или иные профзаболевания, особенно важно для тех, у кого работа связана с вредными производственными факторами. За отсутствие документов о медицинских осмотрах на организацию могут наложить штраф.

Часто происходит так что в организациях пытаются скрыть несчастные случаи на производстве, либо не своевременно сообщают об этом событии, соответственно и нарушается порядок расследования несчастных случаев.

Ну одним из ключевых моментов является несоблюдение порядка проведения специальной оценки условий труда, ведь это мероприятие является обязательным в любой организации и периодичность его проведения один раз в пять лет. За нарушение при проведении СОУТ предусмотрен штраф или приостановление деятельности организации на определенный срок.

В настоящее время существует большое количество аттестованных организаций, которые проводят обучения для руководителей и специалистов по охране труда по различным тематикам, при помощи которых руководителям помогут не допускать ошибки в деятельности организации касаемые вопросам охраны труда.

Так же можно отметить, что руководитель организации может обратиться в государственную инспекцию труда с запросом о проведении профилактического визита. Ведь именно в проведении профилактического визита инспектор может проконсультировать руководителя организации по вопросам. Инспекторы как правило не запрашивают документы, у них происходит диалог между руководителем. Целью проведение профилактического визита является получение ответа на те вопросы охраны труда, которые повлекут за собой наименьшее временные и материальные затраты. Профилактическое мероприятие позволит защитить права работников, уменьшить риски, а также снизить вероятность нарушений ТК РФ.

«Федеральная служба по труду и занятости в соответствии с пунктом 4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324м, 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].

Исследуя отчёты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов можно схематично рассмотреть какое количество обращений было за определенный период, выделено 3 годовых периода это 2021,2022 и 2023 год с тенденцией обращений можно увидеть сразу наглядно как она снижалась с течении 3х лет. Можно наблюдать на рисунке 7.



Рисунок 7 - Обращение граждан

Можно наблюдать тенденцию обращений, инспекторам труда в 2023 году было рассмотрено 242 тысячи обращений по вопросам нарушения трудовых

прав, из них около 13 тысяч были посвящены вопросам охраны труда В последнее время снижается числа поступающих обращений в Роструде. Самые часто задаваемые темы, касались вопросам охраны труда.

«Хотя можно сказать, что жалобы на нарушение трудового законодательства возросли по вопросам охраны труда, техники безопасности и специально оценки условий труда если в 2022 году было зарегистрировано 1050 обращений, а в 2023 году 1138 обращений что на 8,38 % больше по сравнению с предыдущим. А вот количество консультаций по применению трудового законодательства по вопросам охраны труда снизилось на 15,7% по сравнению с 2022 годом» [22].

«На обращения направлялись ответы разъяснительного характера и о принятых мерах. На сайте Роструда в разделе «Новости» оперативно публикуется информация о принятых мерах по обращениям граждан и восстановлению прав работников. Организация личного приема граждан должностными лицами Роструда В ходе личного приема за 2023 г. в центральном аппарате Роструда было принято 202 человека, из них 114 заявителей получили разъяснения по применению российского трудового законодательства, о порядке проведения контрольно-надзорных мероприятий, по правильности применения трудового законодательства работодателями в отношении работников; 19 гражданам было предложено подать письменное обращение, у 88 граждан в ходе личного приема письменные обращения были приняты» [21].

Изучив данный раздел можно сделать вывод. Многие обращались за консультацией и требовали разъяснительного ответа. В последние года снизилось количество обращений связано с общей ситуацией на рынке труда и профилактической работой проводимые центром занятости. А также стоит отметить, что на фоне введения моратория на проверки ГИТ так же сократилось количество обращений. Исключение составляли контрольные мероприятия там, где была угроза жизни и здоровью граждан.

2.2 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

К сожалению, часто встречается что сами сотрудники то или иной организации не знают о своих трудовых правах и обязанностях. Давайте разберем по подробнее. Например, больничные, даже если сотрудник уволился с той или иной организации и ушел на больничный он имеет право получать больничные (пособие по временной нетрудоспособности) и при этом не нужно устраиваться на новую работу для того, чтобы получить то самое пособие. В следствии всплывает вопрос о том, как и когда можно получить это пособие так вот если в течении 30 дней после увольнения сотрудник заболел (не может выйти на новую работу), то сотрудник вправе получить выплату.

Разберем другой случай право на медицинский осмотр, работодатель обязан оплачивать прохождение медицинского осмотра сотрудникам организации. Представим сотрудник N устраивается на работу, но при какой-либо причине не подошел по тем или иным требованиям работодателю (случай если сотрудник не успел заключить трудовые отношения с потенциальным кандидатом), но медицинский осмотр он уже прошел, в это случает работодатель обязан оплатить медицинский осмотр кандидату на работу.

Нововведение в Российском законодательстве – это электронная трудовая книжка. У электронной трудовой книжке есть свои плюсы. Первое если сотрудник потеряет обычную трудовую книжку, то в случае с электронной трудовой книжкой такого произойти не удастся. Второй для подачи документов для получения пенсии сотруднику не нужно будет собирать все бумажки, можно подать необходимые документы в электронном виде. Третий плюс можно получать данные о своей трудовой деятельности разными способами, а именно у работодателя, запросить все сведения по

трудовой деятельности, либо обратиться в многофункциональный центр и получить выписку или же через портал.

В связи с этим государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и имеет значение основных способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является одним из элементов системы государственного управления сферой труда и поэтому развитие его ключевых аспектов тесно связано с основами государственного управления.

Государственный надзор и контроль направлен на обеспечение законности трудовых прав и свобод всех субъектов трудовых правоотношений и представляет собой «вид деятельности, рассматриваемый как система наблюдения и проверки процесса функционирования и фактического состояния управляемого объекта с целью оценки обоснованности и эффективности принятых им управленческих решений и результата их выполнения, выявления отклонений от требований, сформулированных в этих решениях, устранения неблагоприятных последствий их исполнения и информирования о них компетентных органов» [1].

«Ведомственный надзор и контроль осуществляется органами исполнительной власти в отношении подведомственных организаций с целью выявления и предупреждения возможных нарушений требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации и иных нормативных правовых актах. Проводится в форме документарных и выездных проверок» [3].

Достаточно сложный характер имеет правовая природа отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный контроль определяет совокупность механизмов осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан.

В соответствии со статьей 2 Конвенции № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. «Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы» [10].

В части 1 статьи 12 № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. указано, что «инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся» [9].

Федеральной инспекцией труда осуществляется Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательством Российской Федерации регулируются государственный контроль (надзор) и муниципальный контроль.

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.

«Федеральный государственный контроль (надзор) осуществляется в рамках полномочий органов государственной власти Российской Федерации по предметам ведения Российской Федерации, полномочий органов

государственной власти Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации» [10].

Региональный государственный контроль (надзор) осуществляется в рамках полномочий субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, полномочий субъекта Российской Федерации по предметам ведения субъекта Российской Федерации.

«Федеральная инспекция труда (ФИТ) – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), которые находятся в ведении Минтруда России» [15].

Основные полномочия федеральной инспекции труда указаны в 356 статье ТК РФ. Осуществление федерального государственного контроля (надзор) за соблюдением трудового законодательства, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, это относится к основным полномочиям Федеральной инспекции труда.

Основные права и обязанности государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора прописаны в Трудовом кодексе российской Федерации и Положении о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (рисунок 8).

Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии со ст. 353 Трудового кодекса РФ, осуществляется

федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

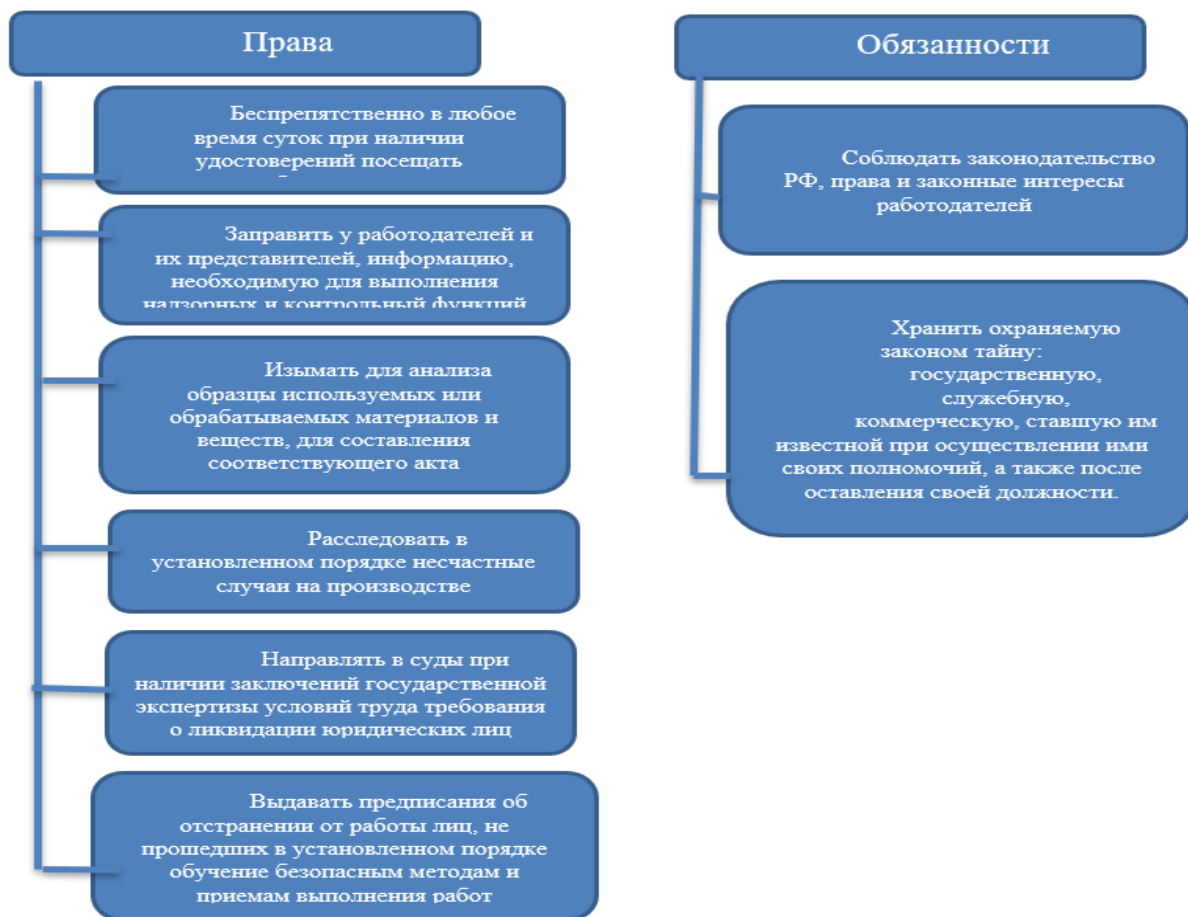


Рисунок 8 – Права и обязанности государственных инспекторов труда

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

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.

Руководитель федерального органа исполнительной власти берет на себя руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

Основы деятельности федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов указанной на рисунке 9.

Основные принципы	уважение
	соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина
	соблюдение законов
	объективность
	независимость и гласность

Рисунок 9 – Основные принципы деятельности инспекции труда

Государственная инспекция труда может прийти в любой момент в организацию и проверить как он соблюдает права работников и трудовое законодательство. ГИТ обязана надзирать за соблюдением трудового законодательства, главными полномочиями данного органа исполнительной власти. Государственный инспектор, проведя проверку может предъявить работодателю обязательные для исполнения предписания для устранения трудового законодательства о нарушенные трудовые права работника и привлечь виновных к определённому виду ответственности. О видах ответственности мы говорим ранее в предыдущем разделе. Основные задачи

федеральной инспекции указаны на рисунке 10. Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

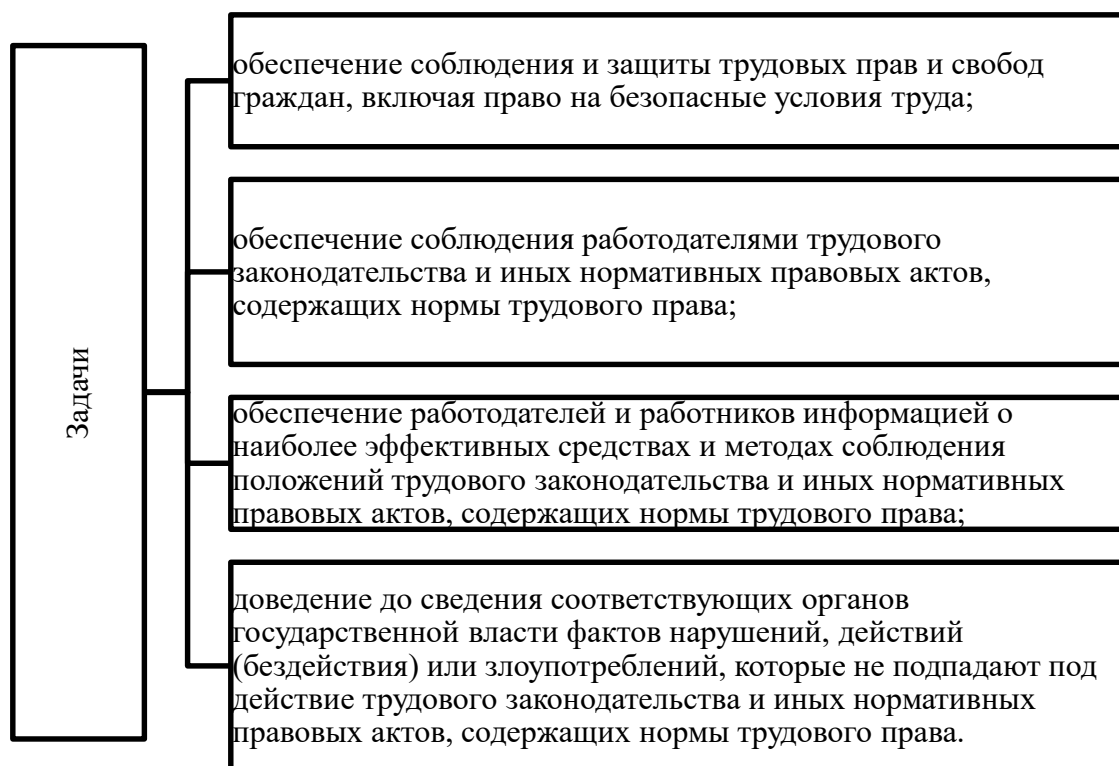


Рисунок 10 – Задачи федеральной инспекции

Федеральная служба по труду и занятости в соответствии с пунктом 4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. №

324 (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2013 г. № 988), 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. Территориальными органами Роструда, осуществляющими федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, федеральный государственный контроль (надзор) в сфере социального обслуживания.

Рассмотрим надзор и контроль в турецкой системе. Законодательная рамка Турции, регулирующая трудовые права и безопасность профессионального трудоустройства, претерпели значительные улучшения после 2012 года, когда был принят закон о охране труда и безопасности. Этот закон служит центральным элементом защиты рабочей силы страны, подчеркивая ответственность работодателей за создание и здоровых условий труда для своих сотрудников. В нем описываются строгие правила безопасности, программы обучения обязательных работников и надежные механизмы предотвращения опасности на рабочем месте. Кроме того, законодательство обязывает назначение сертифицированных специалистов по безопасности на рабочих местах, обеспечивая упреждающий подход к ранней идентификации и управлению профессиональным риском. Этот всесторонний закон отражает преданность Турции согласно местным практикам с международными трудовыми стандартами, тем самым способствуя культуре профилактики и обеспечивая фундаментальные права миллионов турецких работников.

«Это охватывает широкий спектр прав работников, покрывающих рабочие часы, оставляющие права, трудовые договоры, процедуры расторжения и страхование по безработице. Он предусматривает максимальную рабочую неделю 45 часов, в то же время требуя, чтобы

работодатели предложили оплачиваемый годовой отпуск, увеличиваясь с пребыванием в должности-подтверждение необходимости баланса между работой и личной жизнью. Кроме того, положения для материнского и отцовского отпуска поддерживают ценность страны для благосостояния семьи. В соответствии с другими правилами, существует закон, который определяет правовую основу, которая стремится сбалансировать масштабы между производительностью труда и защитой работников, признавая внутреннюю ценность рабочей силы как жизненно важного компонента социально-экономического развития Турции» [26].

«Важным шагом в реформировании государственного контроля и надзора в отношении субъектов предпринимательства в Республике Казахстан стало введение в 2011 году в действие Закона Республики Казахстан от 06 января 2011 года № 377-IV «О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан». Закон закрепил правовые основы государственного контроля и надзора в Республике Казахстан. Значительное снижение давления контролирующих органов на сферу предпринимательской деятельности стало результатом действия, указанного выше нормативно-правового акта. Одной из целей Закона № 377-IV было установление единых принципов осуществления контрольной и надзорной деятельности. Так, статья 4 «Принципы и задачи контроля и надзора» Закон закреплял следующие принципы контрольно-надзорной деятельности:

- законность;
- равенство всех перед законом и судом;
- презумпция добросовестности физического или юридического лица;
- гласность;
- плановость и системность контроля и надзора;
- профессионализм и компетентность должностных лиц государственных органов;

- принцип ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностными лицами органов контроля и надзора своих обязанностей и превышение ими своих полномочий;
- принцип необходимости и достаточности; принцип поощрения добросовестных проверяемых субъектов, концентрации контроля и надзора на нарушителях;
- повышения способности проверяемых субъектов и потребителей к самостоятельной защите своих законных прав;
- подотчетности и прозрачности системы государственного контроля и надзора;
- независимости; объективности и беспристрастности;
- достоверности.

Принципы контрольно-надзорной деятельности стран-участниц СНГ, закрепленные в нормативно-правом акте принципы, обладали общеправовой, процессуально-правовой, организационно-правовой направленностями» [27].

В заключении можно сделать вывод. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности.

Глава 3 Совершенствование методических подходов к организации мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации

3.1 Разработка методических рекомендаций по тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда

Вопросы по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации на современном этапе развития общества требуют изменения традиционных подходов к этой проблеме. Развитие технологий, пополнение научного капитала общества позволяет использовать новые подходы в организации трудового процесса.

Понятие риск-ориентированного подхода при проведении проверок появилось в Федеральном законе от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

На государственном уровне утвержден специальный приказ о присвоении объектам категорий риска – это Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 № 806. В нем описан общий порядок отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и используемых ими производственных объектов к определенной категории или классу опасности.

Целью риск-ориентированного подхода при планировании является определение приоритетности объектов контроля. Риск может негативно повлиять на запланированный результат. Организация должна учитывать вероятный риск и вовремя отреагировать на изменение ситуации в ходе осуществления своей деятельности. Применение риск-ориентированного подхода направлена на усиление контроля в зонах повышенного риска, а в более безопасных зонах - снижение. Это позволяет вовремя принимать необходимые меры там, где это необходимо, минимизировать риски причинения ущерба. Модель риск-ориентированного подхода предполагает

определение критериев отнесения деятельности организации к определенной группе рисков, которые могут применяться при осуществлении соответствующих контрольных мероприятий. При этом вопрос отнесения объекта контроля к той или иной группе риска решается в зависимости от вероятности возникновения умышленных или повторных нарушений законодательства.

Давайте рассмотрим категории риска и на какие классы (категории) опасности они подразделяются. Существуют шесть категорий риска (чрезвычайно высокий, высокий, значительный, средний, умеренный, низкий), в зависимости от категории риска осуществляется мероприятия по контролю и надзору. Она может проводится один раз в предусмотренный период, данные включены в ежегодный план проверок, а может не проводится вообще, это все зависит от того к какой категории риска относится та или иная организация.

Как же рассчитать коэффициент устойчивости правильного поведения? При расчете показателя потенциального риска учитывается коэффициент устойчивости их добросовестного поведения, связанного с исполнением обязательных требований.

Для расчета коэффициента устойчивости необходимо обратить внимание на показатели, представленные на рисунке 11.

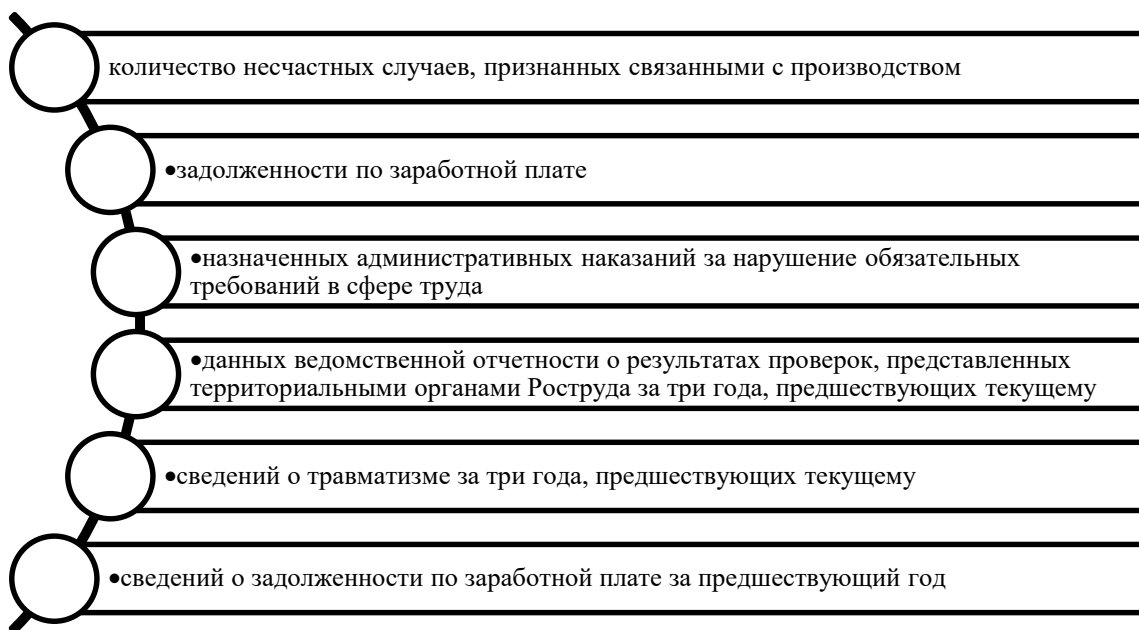


Рисунок 11 – Показатели коэффициента устойчивости

Федеральная служба по труду и занятости присваивает всем работодателям определенные категории риска от низкого к высокому. Чем выше категория риска – тем чаще трудовая инспекция будет приходить к работодателю с проверками.

В зависимости от того какая присвоена категория риска определяется периодичность проведения проверок. Плановые проверки в отношении деятельности организации или индивидуального предпринимателя в зависимости от присвоенной их деятельности категории риска можно рассмотреть на 12 рисунке. Те организации которые относятся к категориям высокого риска проверки проводятся один или два раза в год, организации которые относятся к категории умеренного риска проверки проводятся не чаще чем один раз в шесть лет

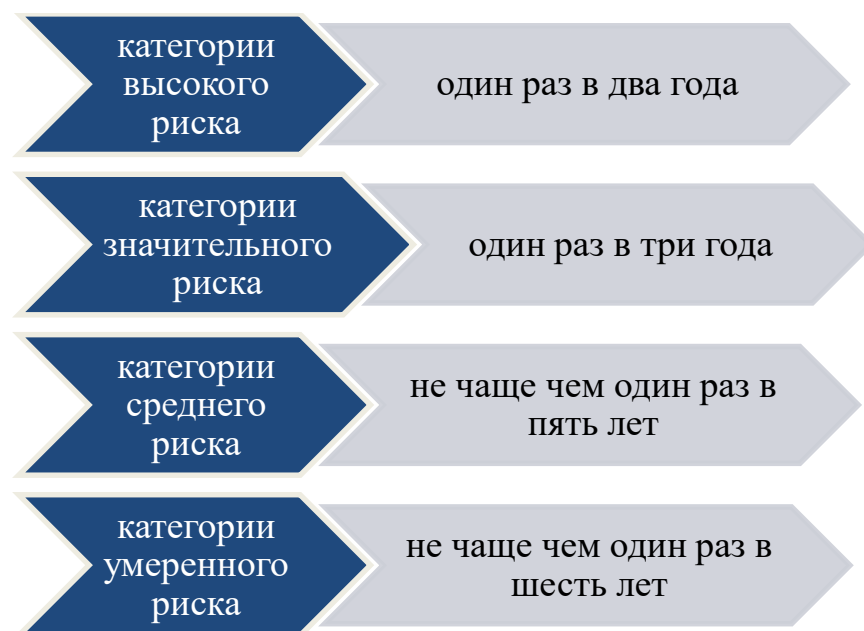


Рисунок 12 – Периодичность проведения плановых проверок

В отношении организации или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся. Это может зависеть от численности работников в организации, вида экономической деятельности, а также от количества допущенных работодателем нарушений.

Перед тем как перейти к рекомендациям, давайте рассмотрим обзор риск-ориентированного надзора, при помощи схемы основные элементы риск-ориентированного подхода в виде схемы (Рисунок 13), которая направлена на выявление и снижение рисков.

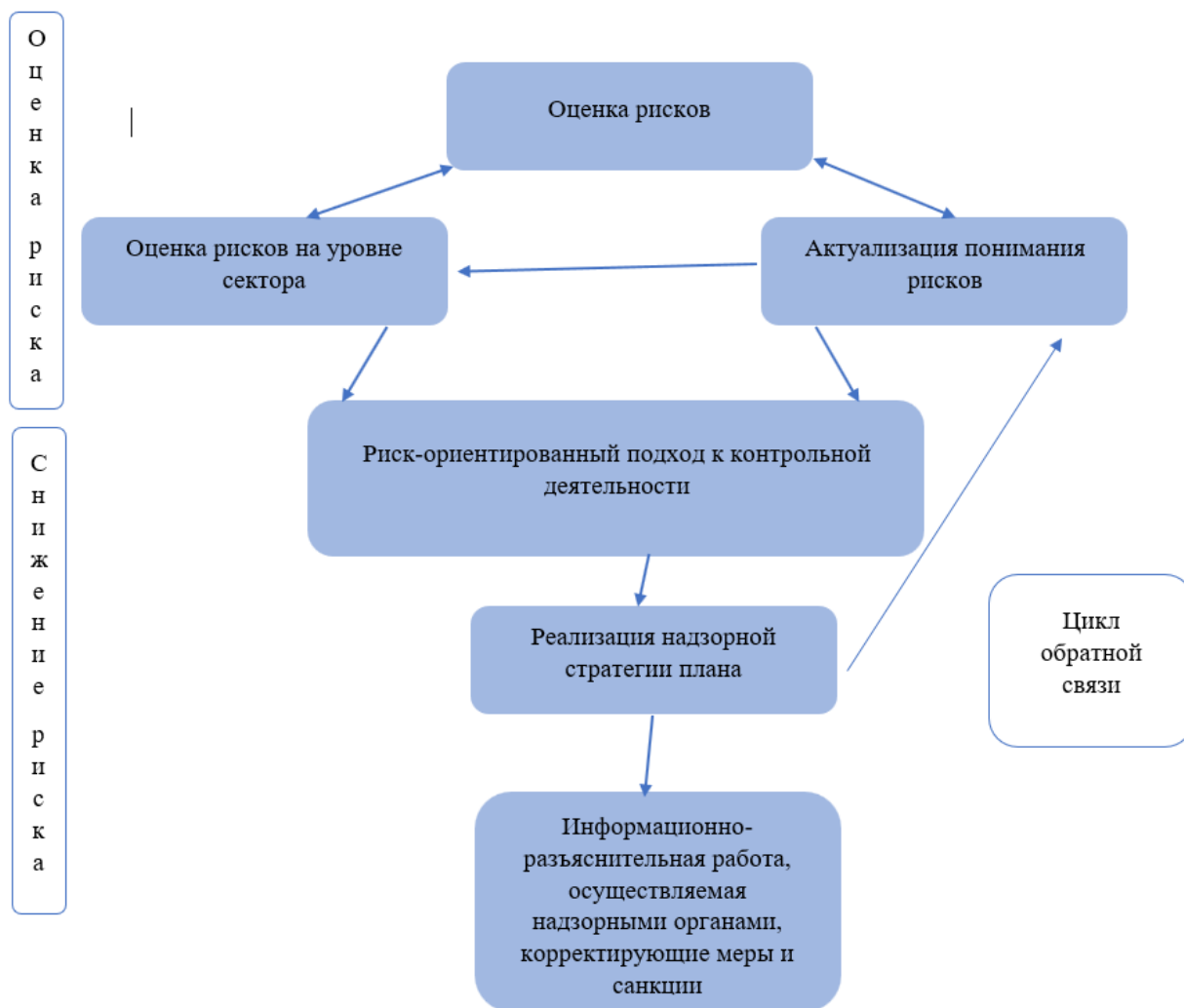


Рисунок 13 – Образ процесса риск-ориентированного надзора

Схема делится на два блока это оценка рисков и снижение рисков. На первом блоке мы устанавливаем:

- оценку присущий рисков;
- оценку мер, направленных на снижение рисков;
- оценку остаточных рисков.

Далее производим актуализацию понимания рисков, т.е. обращаем внимание на факты, устанавливаемые по итогам надзорных мероприятий, появляющиеся риски и тенденции, существенные рисковые случаи, анализ методологии оценки и лежащей в её основе информации

Предлагаю детально изучить руководство по проведению контрольных мероприятий в отдельных видах надзорной деятельности. Хочу обратить особое внимание, что данное руководство имеет рекомендательный характер, и позволяет надзорным органам проводить контрольные мероприятия по отдельным направлениям за более короткий период.

В рекомендациях поясняется суть применения риск-ориентированного подхода при проведении контрольных мероприятий, подчеркивается важность национального сотрудничества и взаимодействия. Стоит понимать, что данный подход необходим для снижения рисков.

Руководство по применению риск-ориентированного подхода в надзорной деятельности.

Надзорным органам следует:

- учитывать национальное законодательство;
- защищать интересы, касающиеся частной жизни граждан.

Источники информации для выявления и понимания рисков представлены на рисунке 14

Источники информации							
национальная оценка рисков, включая сведения, предоставляемые другими участниками	факты, установленные по итогам прошлой надзорной деятельности и мероприятий	информация, получаемая от других надзорных органов	оценки рисков, проводимых субъектами	ответы на информационные запросы/ответы, на анкеты-вопросники	данные, которые предоставляются надзорным органам в рамках регулярной камеральной отчетности	информация о рисках, получаемая в рамках государственно-частных партнерств и других консультационных механизмов	результаты независимых проверок/аудитов, которые предоставляются надзорным органам.

Рисунок 14 – Источники информации

Информация, получаемая из открытых источников. Это ресурсы, доступные для общественности, которые предоставляют информацию, не ограниченную авторскими правами или другими ограничениями (сведения из средств массовой информации, веб-сайты, онлайн-базы данных, негативные публикации и т.д.). Регулярные обзоры прессы могут касаться конкретных вопросов.

Надзорные органы должны обеспечивать постоянное поддержание своих оценок рисков в актуальном состоянии, за счёт следующего:

- установить периодичность и определить соответствующие события;
- выявлять и оценивать появляющиеся риски;
- поддерживать регулярный диалог и обмен информацией с участниками государственного и частного.

Второй частью нашего исследования будет включать в себя план проверки для инспектора государственной службы, в которой поэтапно будет прописано на что обратить внимание при проведении контрольного мероприятия. Хочу обратить внимание что основными элементами плана: будет являться ориентация на результат проверки с четким пониманием цели надзора буде ли это профилактический визит, например, для предоставления консультации. Соответствие рискам, что включает в себя вид и интенсивность надзорных инструментов, например, инструмент минимизация рисков позволит контрольно-надзорным органам получить актуальные данные.

Исследуя представленный материал можно отметить для того чтобы эффективно осуществлять надзорную деятельность необходимо руководствоваться определенными правилами. В нашем случае это ориентация на результат с четким пониманием целей, соответствие рисками определение риска и характера взаимодействия, эффективность и динамичность реагирования своевременное реагирование на риски.

3.2 Анализ и оценка эффективности предлагаемых мероприятий по обеспечению техносферной безопасности в организации

Результатом внедрения методических рекомендаций по тактике надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Контрольной надзорная деятельность будет эффективна в случае, если будет проводится от отдельным направлениям проведения специально оценки условий труда, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр и т.д.

Эффективное осуществления контрольно-надзорной деятельности является одной из главных приоритетов РФ. Оценка эффективности органов управления, должна измеряться посредством соотнесения стоимостного выражения эффекта от контрольных мероприятий и затрат на функционирование организации (проведение специально оценки условий труда, проведение периодического медицинского осмотра и т.д.) Давайте обозначим в виде рисунка 14 направления эффективности.

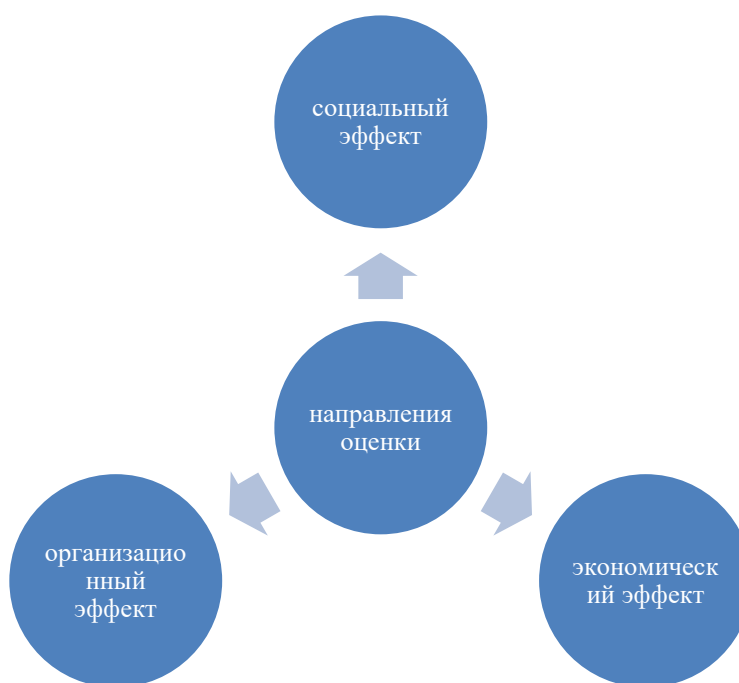


Рисунок – 14 Направления оценки эффективности субъектов

Социальный эффект выражается в применении административных, дисциплинарных и уголовных мер по отношению к организации, физическим и юридическим лицам, нарушившим законодательство.

Организационный эффект выражается в оптимизации аппарата государственного управления.

Сущность экономического эффекта заключается в поступлении в «казну» денежных средств в форме штрафов, а также возврат средств, направленных на нецелевое использование, на неправомерные цели, и прочее

Если разобраться по подробнее, то можно выделить формулу, по которой будет считать эффект контроля.

$$E\text{эф} = \frac{E_{\text{орг.}} + E_{\text{эк.}} + E_{\text{соц.}}}{Z} \quad (1)$$

где $E_{\text{соц.}}$ – социальный эффект, руб.;

$E_{\text{орг.}}$ – организационный эффект, руб.;

$E_{\text{эк.}}$ – экономический эффект, руб.; Z – затраты, руб.

По итогам изученной информации, можно выделить несколько проблем, связанных с оценкой эффективности контроля:

- «качественное и рациональное планирование контрольных мероприятий;
- внедрение классификатора нарушений законодательных и нормативных правовых актов;
- совершенствование отчетности по результатам контрольной надзорной работы территориальных управлений;
- направления оценки социальный эффект экономический эффект организационный эффект;
- определить критерии эффективности деятельности территориальных управлений» [2].

Наиболее эффективная модель будет принята если ее разобрать по отдельным направлениям, ведь у каждого направления своя специфика

проверки, и является чрезвычайно важным, необходимо учитывать «характер» проверки (вид деятельности, профиль). Например, возьмем отрасль медицинский осмотр для начала определимся какой вид проверки будет использоваться в данной ситуации будет это инспекционным визитом в организацию или выездной проверкой.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности можно рассмотреть в таблице № 1

Таблица 1- Целевые показатели и критерии оценки эффективности

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Максимальное количество баллов	Периодичность, форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Ключевые показатели видов контроля	Совокупное выполнение показателей в объеме: от 95 % и более - 20 баллов, менее 95% - 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению.	20 баллов за год.	Годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств управления культуры
Индикативные показатели видов контроля	Отсутствие нарушений – 1,75 балла, наличие нарушений – 0 баллов.	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год.	Квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов,
Обеспечение информационной открытости	Наличие актуализированной информации - 1,25 баллов, отсутствие актуализированной информации - 0 баллов.	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год.	Квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие – 1,25 балла, наличие – 0 баллов.	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год.	Квартальная, отчет руководителя учреждения
Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информаций	Отсутствие замечаний – 1,25 баллов, наличие двух и более замечаний – 0 баллов.	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год.	Квартальная, отчет руководителя учреждения.

К ключевым показателям вида контроля и их целевые значения для видов федерального государственного контроля (надзора) относим:

- связь,
- образование,
- социальное обслуживание;
- промышленность,
- информационные технологии

- медицина
- бизнес
- безопасность,
- охрана труда,
- сельское хозяйство;
- транспорт,
- коммунальные услуги;
- культура,
- экология.

Ключевые показатели утверждаются высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ. Ключевыми показателями понимаются показатели результативности муниципального контроля, отражающие уровень достижения общественно значимых результатов контрольно-надзорной деятельности, по которым устанавливаются целевые значения, достижение которых должен обеспечить орган, осуществляющий контрольно-надзорную деятельность.

Индикативные показатели - показатели, количественно характеризующие контрольно-надзорную деятельность, используемые для характеристики указанной деятельности, применяемые для мониторинга хода осуществления контрольно-надзорной деятельности, ее анализа, выявления проблем, возникающих при ее осуществлении.

Обеспечение информационной открытости – информация должна быть общедоступной и расположена на сайте организации.

А теперь давайте подробно рассмотрим порядок проведения оценки целевых показателей эффективности.

Перечень показателей эффективности деятельности организаций и их руководителей должен позволить комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством

предоставленных услуг в сфере культуры, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения.

Эффективность мероприятия оценивается по 100 бальной шкале (рисунок 15).

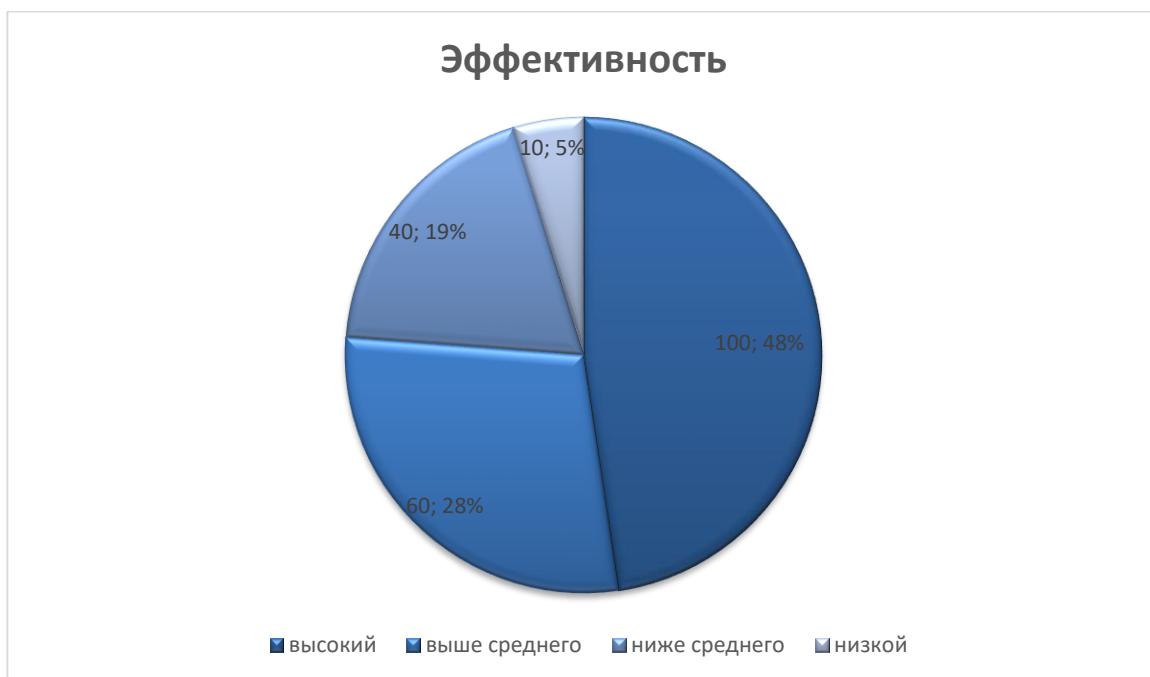


Рисунок 15 - Эффективность мероприятий

Показатели эффективности должны отвечать следующим требованиям:

- соответствовать целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, плана мероприятий
- обеспечение информационной открытости;
- соответствовать индикативным показателям;
- отсутствовать не оплаченные кредиторская задолженность (штрафы)
- отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации;
- реализовать принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

- рост индекса качества администрирования контрольно-надзорных функций при осуществлении государственного контроля (надзора).

Рассмотрев данный подход можно сделать вывод. Оценка эффективности органов управления, измеряется посредством соотнесения стоимостного выражения эффекта от контрольных мероприятий и затрат на функционирование, а также штрафов за невыполнения того или иного действия. Важно разделить направления оценки на 3 сектора для разграничения получаемой информации. Целевые показатели и критерии оценки эффективности разработаны в целях методологического обеспечения деятельности, осуществляемых инспекторами.

Установленные критерии оценки эффективности использования федеральных и иных ресурсов подготавливается исходя из собранных фактических данных и информации, а также рассчитанных на их основе фактических показателей, служащих достаточными и достоверными доказательствами выполнения установленных для соответствующего критерия показателей.

Заключение

Проведя анализ данного исследования, можно сказать, что, несмотря на существование методических подходов к организации мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением требований охраны труда в организации. Можно применить новую тактику по проведению контрольной надзорных мероприятий.

Применение новой тактики регулирования в практике государственного и муниципального управления предоставляет органам власти следующие интересные возможности:

- вероятность успешной практики применения тактики, в случае если проводить мероприятия по разным отраслям;
- содействие устойчивому социально-экономическому развитию страны.

Контрольные мероприятия во все время будут одним из ключевым методом проверок. В настоящее время со вступлением новшеств многие контрольные мероприятия будут нести рекомендательный характер будь то профилактический визит или контрольная закупка. Инспектор выезжает в организацию чтобы дать рекомендации работодателю как правильно вести документацию, на что обратить внимание при проведении инструктажей

Данный подход эффективен поскольку направлен на проведение проверок по отраслям. В научной литературе вопрос эффективности и оценки качества деятельности федеральных и региональных органов государственного надзора и контроля остается открытым. Несмотря на жесткое законодательство, регулирующее российский рынок труда, тем не менее наблюдается низкая степень эффективности механизма праворегулирования и исполнения нормативных актов и договоров, требующих их совершенствования.

Список используемых источников

1. Алиева З.А. Деятельность государственных инспекторов труда как способ защиты трудовых прав работников: проблемные вопросы / З.А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. - 2016. - №3. - С. 108-113
2. Аюбов Н.А. Повышение эффективности реализации полномочий, возложенных на росфиннадзор и его территориальные органы / Н.А. Аюбов, О.В. Глазунова // Учет и статистика. 2010. Т. 4. № 20. – С. 54-59.
3. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] : URL: <https://rmsp.nalog.ru/> (дата обращения 02.01.2024)
4. Ерёмкин В.А., Баринаева В.А. Зачем нужно реформировать государственный контроль и надзор в сфере труда в России // Власть и государственное управление. 2016. С. 48-57
5. Государственная дума Федерального собрания РФ [Электронный ресурс]: Статус и полномочия, порядок формирования и Регламент Государственной Думы / URL <http://duma.gov.ru/news/51913/> (дата обращения 29.03.2024)]
6. Кадровый учет [Электронный ресурс]: Первый бит / URL: <https://beltrud.ru/normativnye-dokumenty-dlya-spetsialista-po-ohrane-truda/?ysclid=1vo2vumfah838223980> (дата обращения 01.05.2024).
7. Контрольно-надзорная и разрешительная деятельность [Электронный ресурс] : Регуляторная гильотина / URL <https://knd.ac.gov.ru/about/> (дата обращения 19.03.2024)]
8. Колмакова Ек. М., Колмакова Евг. М., Микрюкова А. С. Органы исполнительной власти как институт региональной системы регулирования социально-трудовых отношений // Общество, экономика, управление. 2018. Том 3. №2. С. 12-16
9. Кто осуществляет государственное управление охраной труда в 2024 года [Электронный ресурс] : Журнал Охрана труда URL

<https://www.trudohrana.ru/article/76273-gosudarstvo-i-upravlenie-ohranoy-trudarabotnikov?ysclid=lvo8n2jxko765365259> (дата обращения 06.05.2024)

10. Лихачёв А.Д., Пиндоля В.Р. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства // Вестник магистратуры. 2018. № 12-5(87). С. 74-75.

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 22.04.2024) URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/88755cc3b9fd053aeba33b58078eb459aa5a1d8/?ysclid=lvtbg8k0wb893486852 (дата обращения 06.05.2024)

12. Нарушения в охране труда : какая ответственность ждет работодателей [Электронный ресурс] КонтурШкола URL : <https://school.kontur.ru/publications/1870?ysclid=lvs546jubj453079385> (дата обращения 02.05.2024)]

13. Обязательства вследствие причинения вреда [электронный ресурс] : Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/6e9e76ac34eed2325a2dc76d37b9d81d2cbbaeb0/ (дата обращения 01.02.2024)]

14. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/ (дата обращения 02.05.2022)

15. Об обязательных требованиях в Российской Федерации [Электронный ресурс] Федеральный закон от 31.07.2020 № 247-ФЗ URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358670/ (дата обращения 10.04.2024)

16. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40830/

17. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324. URL: <https://base.garant.ru/12135990/> (дата обращения 02.05.2022).

18. О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (вместе с «Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности») [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 №806. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203819/.

19. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/ (дата обращения 02.05.2024).

20. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2021 году [Электронный ресурс] Федеральная служба по труду и занятости URL :

https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/b00/rostrud_2021.pdf (дата обращения 02.05.2024).

21. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2023 году [Электронный ресурс] Федеральная служба по труду и занятости URL : https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/991/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-2023-27.03.2024_na-sayt_1.pdf?ysclid=lvtqzku929201022166 (дата обращения 02.05.2024).

22. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2022 году [Электронный ресурс] Федеральная служба по труду и занятости URL : https://git29.rostrud.gov.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/otchet_o_rabote_git/ (дата обращения 09.05.2024).

23. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2020 году [Электронный ресурс] Федеральная служба по труду и занятости URL : https://git29.rostrud.gov.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/otchet_o_rabote_git/ (дата обращения 12.05.2024).

24. Первое экономическое издательство [Электронный ресурс] : Современное регулирование законодательства в области охраны труда URL : <https://1economic.ru/lib/110885?ysclid=lvo3qrbikf261827959> (дата обращения 04.04.2024)

25. Федеральное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «центральная государственная медицинская академия» [Электронный ресурс] Положение о системе управления профессиональными рисками URL : <https://cgma.su/upload/docs/.pdf> (дата обращения 12.05.2024)

26. Legislation sur les droits du travail et la securire professionnelle en Turquie : Raranfiloclu [Электронный ресурс] : URL <https://www.karanfiloglu.av.tr/> (дата обращения 12.05.2024)

27. The law republic of Kazakhstan About state control and supervision in the Republic of Kazakhstan from 06 january 2011 year № 377-IV ««About state control and supervision in the Republic of Kazakhstan» : [Электронный ресурс] URL: [https:// online.zakon.kz/Document/?doc_id=30914758](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30914758) (дата обращения: 01.05.2024)

28. Thoughts of great people about safety [Электронный ресурс] : Forbes URL : https://forbes.kz/process/myisli_o_bezopasnosti_1515150666/ (дата обращения 20.04.2024)

29. Uluitu, A. G. Latest amendments to law no 62/2011 on social dialogue enacted by law / A. G. Uluitu // Challenges of the Knowledge Society. - no 1, 2016. - Pages 286-290 [Электронный ресурс]. URL: <https://doaj.org/article/064600c635ec47b5a68650a90ec96ebb> (дата обращения 02.05.2024).

30. Vartolomei, B. Brief comments regarding the indirect (or derived) sources of labor law / B. Vartolomei // Perspectives of Business Law Journal, Volume 4, Issue 1, November 2015. - Pages 65-67 [Электронный ресурс]. URL: <http://oaji.net/articles/2017/5276-1512294632.pdf> (дата обращения 02.05.2024)