

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 «Практика осуществления федерального государственного контроля (надзора)
за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения
медицинских осмотров»

Обучающийся

И.В. Мельникова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.п.н., профессор Л.Н. Горина

(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)

Содержание

Введение.....	3
Термины и определения	7
Перечень сокращений и обозначений.....	8
1 Анализ организации и проведения медицинских осмотров в организациях .	9
1.1 Процедура организации и проведения медицинских осмотров.....	9
1.2 Анализ результатов организации и проведения медицинских осмотров .	29
2. Практика осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров.....	37
2.1 Современные методы и технология надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.	37
2.2. Результаты и практический опыт осуществления надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.	49
3 Рекомендации по совершенствованию надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров .	60
3.1 Организационные, нормативные рекомендации совершенствования надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров	60
3.2 Анализ и оценка эффективности внедрения мероприятий в надзорную контрольную деятельность в области организации и проведения медицинских осмотров	72
Заключение	76
Список используемых источников.....	78

Введение

Тема для магистерской диссертации выбрана «Практика осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров».

Актуальность и научная значимость настоящего исследования состоит в том, что при осуществлении контрольных и надзорных мероприятий в отношении работодателей выявляются большое количество нарушений в области охраны труда, в частности, нарушения порядка проведения предварительных, периодических медосмотров, психиатрических освидетельствований.

Отсюда следует, что работодатели недобросовестно относятся к такому виду мероприятий. Следовательно, усиление контроля за действиями работодателя в части организации проведения медицинских осмотров, оказание методической помощи работодателю, определение новых способов надзора будет актуальным, что может привести к снижению профессиональных заболеваний, и, что немаловажно, травматизма.

Объект исследования: организация и проведение медицинских осмотров.

Предмет исследования: контроль (надзор) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров.

Цель исследования: совершенствование процесса осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Гипотеза исследования состоит в том, что усиление контроля со стороны контрольного надзорного органа за работодателями обеспечит значительный процент повышения соблюдения работодателями трудового

законодательства в рамках обеспечения проведения медицинских осмотров работников если:

- работодателями будут проанализированы выявленные риски на рабочих местах;
- работодатели будут более ответственно подходить к процедуре проведения специальной оценки условий труда;
- медицинские осмотры будут проводиться в специализированных организациях, уполномоченных на проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- работодатели будут действовать согласно трудовому законодательству, другим нормативным правовым актам.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- произвести обзор и анализ нормативных документов в области организации и проведения медицинских осмотров;
- рассмотреть процедуру организации и проведения медицинских осмотров;
- произвести анализ результатов организации и проведения медицинских осмотров;
- изучить технологию надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров;
- разработать рекомендации по совершенствованию надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров;
- произвести анализ и оценку эффективности внедрения мероприятий в надзорную контрольную деятельность в области организации и проведения медицинских осмотров.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: нормативные документы в области проведения медицинских осмотров, а также работы Воронковой С.В., Гурина А.И., Сажина А.Р. и др.

Базовыми для настоящего исследования явились следующие законодательные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;
- приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

Методы исследования: анализ теоретико-экспериментальных исследований и сравнительный анализ.

Опытно-экспериментальная база исследования: Государственная инспекция труда в Самарской области.

Научная новизна исследования заключается в предложении рекомендаций совершенствования надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.

Теоретическая значимость исследования состоит в разработке дополнительных методов надзора и контроля за соблюдением

работодателями законодательства в области организации и проведения медицинских осмотров.

Практическая значимость исследования заключается в:

- разработанных мероприятиях по надзору за проведением медицинских осмотров;
- предложении совершенствования надзорной контрольной деятельности.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались:

- за счет обращения к действующей нормативной документации и законодательным документам;
- за счет обращения к статистическим данным;
- за счет проработки различных источников, относящихся к теме магистерской диссертации.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в анализе мероприятий по контролю и надзору за работодателями в области организации и проведения медицинских осмотров.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Результаты представлены на конференции МК-1915 от 15.01.2024 Юриспруденция и современная правовая система: актуальные вопросы, достижения и инновации.

На защиту выносятся оценка эффективности федерального государственного контроля (надзор) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, содержит 4 рисунка, 2 таблицы, список использованной литературы (31 источник). Основной текст работы изложен на 81 страницах.

Термины и определения

В настоящей работе применяются следующие термины и определения:
Трудовой Кодекс Российской Федерации - кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года.

Государственный контроль – проверка с определенной периодичностью уполномоченными органами государственной власти деятельности юридических и физических лиц, которая направлена на предупреждение, выявление и пресечение нарушений требований, установленных законодательными нормативными правовыми актами, и по результатам которой при обнаружении нарушений могут применяться меры государственного принуждения.

Локальный нормативный акт – внутренний документ организации, который регулирует и регламентирует трудовую деятельность у конкретного работодателя

Медицинский осмотр – комплекс медицинских процедур, проводимых с целью выявления патологических состояний, факторов риска, заболеваний и их развития.

Вредный производственный фактор – фактор трудового процесса или среды, воздействие которого при определенных условиях на работника может вызвать профессиональное заболевание, снижение работоспособности.

Опасный производственный фактор – фактор трудового процесса, который способен стать причиной профессионального заболевания, резкого ухудшения здоровья или летального исхода работника.

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Перечень сокращений и обозначений

ФЗ – федеральный закон

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Минюст России – Министерство юстиции Российской Федерации

ГИТ в Самарской области – Государственная инспекция труда в Самарской области

ПМО – предварительный медицинский осмотр

ОВПФ – опасные и (или) вредные производственные факторы

СОУТ – специальная оценка условий труда

СУОТ – система управления охраной труда

ЛНА – локальный нормативный акт

ОТ – охрана труда

СИЗ – средства индивидуальной защиты

МКБ – Международная классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем

Изд-во – издательство

Ст. – статья

1 Анализ организации и проведения медицинских осмотров в организациях

1.1 Процедура организации и проведения медицинских осмотров

В современном мире, где здоровье человека становится всё более важным аспектом его жизни, особое внимание уделяется вопросам охраны труда. Одним из ключевых элементов этой системы являются медицинские осмотры, которые могут обнаружить разного рода отклонения состояния здоровья работника или начинавшегося заболевания, также предотвратить их развитие.

Путем проведения профилактических и других мед.осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивается преимущество профилактики в области охраны здоровья [23].

В соответствии с законодательством Российской Федерации работодатель несет ответственность за безопасность труда и здоровья своих работников. Это включает в себя, в том числе, и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, необходимых освидетельствований [13].

В соответствии с законодательством Российской Федерации порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также порядок ведения отчётности устанавливаются федеральным органом исполнительной власти [22].

Медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств либо процедур, которые направлены на обнаружение каких-либо патологических состояний человека, заболеваний и факторов риска здоровья. Медосмотр является одним из самых важных процессов по охране труда, согласно Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному приказом Министерством труда и социальной защиты от 29.10.2021 №776н [7].

Согласно Руководству по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости от 11.11.2022 №253 в зависимости от характера работы, на которую поступает работник, могут потребоваться медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы или документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра [9].

Согласно абз. 14 ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в обязанности работодателя в области охраны труда входит организация осуществления обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников [1].

Обязательные медицинские осмотры должны проводиться при поступлении на работу, а периодические — в течение трудовой деятельности. Работодатель должен организовать их за счёт собственных средств.

Кроме того, к обязанностям работодателя относится проведение внеочередных медицинских осмотров работников согласно законодательству. Это необходимо для сохранения здоровья и безопасности работников на производстве в течение всей трудовой деятельности работников.

Также работодателем должны осуществляться химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов. Такие исследования проводятся с целью выявления и недопущения случаев употребления работниками запрещённых веществ.

Во время прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и химико-токсикологических исследований за работниками сохраняется средний заработок по его должности, а также место его работы. Это гарантирует работникам право на

сохранение своих трудовых прав и гарантий во время прохождения необходимых процедур.

Таким образом, статья 214 ТК РФ устанавливает чёткие требования к работодателям по организации и проведению обязательных медицинских осмотров, освидетельствований и исследований. Это позволяет обеспечить безопасность и здоровье работников, а также предотвратить возможные негативные последствия для производства [1].

Статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации установлены категории работников, которым проводятся необходимые медицинские осмотры. Периодичность таких осмотров определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения. Это позволяет возложить контроль за состоянием здоровья работников и своевременно выявлять возможные проблемы [1].

Однако статья 220 ТК РФ не только устанавливает общие правила проведения медицинских осмотров, но и предусматривает возможность проведения иных видов обследований. К ним относятся химико-токсикологическое исследование наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований и обязательного психиатрического освидетельствования. Эти меры направлены на обеспечение безопасности труда и предотвращение возможных рисков для здоровья работников [1].

Важно отметить, что проведение медицинских осмотров является обязательным условием для допуска к работе во многих отраслях, таких как транспорт, строительство, энергетика и другие. Это связано с тем, что некоторые виды деятельности требуют от работников высокой концентрации внимания, физической выносливости и других качеств, которые могут быть нарушены при наличии определённых заболеваний. Поэтому медицинские

осмотры становятся неотъемлемой частью процесса трудоустройства и последующей работы.

Таким образом, статья 220 ТК РФ играет важную роль в обеспечении безопасности и здоровья работников. Она устанавливает основные принципы проведения медицинских осмотров и определяет их периодичность, что позволяет контролировать состояние здоровья сотрудников и предотвращать возможные риски для их жизни и здоровья [1].

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Порядок проведения медицинских осмотров работников установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (далее по тексту – приказ Минздрава от 28.01.2021 №29н) [14].

Различают обязательные предварительные (при устройстве на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры, предполетные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития

профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Далее рассмотрим порядок направления работника на медицинский осмотр.

Работодатель должен выдать направление для прохождения медицинского осмотра лицу, поступающему на работу.

В направлении на прохождение мед.осмотра необходимо указать определенную информацию:

- наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес её местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работ;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии) и выдаётся лицу, поступающему на работу, под роспись.

Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель либо его представитель обязан организовать учёт выданных направлений, в том числе в электронном виде.

Здесь стоит отметить, что хоть в последнее время и распространена выдача электронных подписей, однако, физические лица пока не торопятся её получать. Зачастую при проведении контрольного мероприятия, будь то внеплановая выездная проверка, либо проведение расследования несчастного случая, выявляется, что электронная цифровая подпись имеется только у директора организации. Лицо, поступающее на работу, как правило, такой подписи не имеет. Однако, работодатели, дабы не заваливаться бумажками и журналами, так сказать, ведут только электронный учёт направлений на прохождение медицинских осмотров. В таком случае, невозможно отследить исполнение нормативных актов в части того, что будущему работнику направление выдано под подпись, и выдавалось ли вообще это направление.

Как упоминалось раньше, медосмотры проводятся за счет работодателя. Для этого последний заключает договор с медорганизацией на проведение медицинских осмотров (как предварительных, так и периодических). В случае, если это медицинское учреждение (поликлиника, больница и др.) работодатель может использовать собственные ресурсы, конечно при наличии соответствующей лицензии.

Периодические медосмотры проводятся на основании списков работников, которые составляются согласно утвержденному работодателем списку работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам.

Согласно новым требованиям необходимо составить три списка на медосмотр:

- список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;

- список работников, подлежащих периодическим осмотрам;
- поименный список работников, подлежащих периодическим осмотрам в текущем году.

В списке лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам и списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, необходимо указать: наименование подразделения; профессию (должность) согласно штатному расписанию; вид работ, которые отнесены к вредным, а также факторы, которые согласно пункту Приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н, относят к вредным или опасным [14].

В перечень документов, представляемых в медицинскую организацию на прохождение предварительного медицинского осмотра, входит в том числе, решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2023 №266н «Об утверждении порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований» (далее по тексту – приказ Минздрава от 30.05.2023 №266н), работники различных сфер деятельности обязаны проходить медицинские осмотры перед началом смены или рейса, а также после их завершения.

Этот приказ устанавливает порядок и периодичность проведения таких осмотров для обеспечения безопасности труда и здоровья работников. В нём также содержится перечень исследований, которые должны быть включены в медицинские осмотры.

Важно отметить, что проведение медицинских осмотров является обязательным требованием для всех работодателей, независимо от сферы деятельности. Это позволяет обеспечить безопасность труда и предотвратить возможные несчастные случаи на производстве.

Предсменные и предрейсовые медицинские осмотры направлены на выявление признаков усталости, заболеваний или других состояний, которые могут повлиять на способность работника выполнять свои обязанности. Послерейсовые и послесменные осмотры также проводятся для контроля состояния здоровья работника после выполнения работы и выявления возможных последствий воздействия вредных источников.

При необходимости оценки состояния здоровья работника и принятия мер по его улучшению медицинские осмотры могут также проводиться и в течение рабочего дня.

Таким образом, приказ Минздрава от 30.05.2023 №266н является важным инструментом для обеспечения безопасности и охраны труда работников различных отраслей. Он устанавливает чёткие правила и требования к проведению медицинских осмотров перед работой и после работы, что способствует предотвращению несчастных случаев и сохранению здоровья работников.

Рассмотрим процедуру предсменного медицинского осмотра, которая включает в себя следующие этапы:

1) Сбор анамнеза. Врач или медицинский работник проводит опрос работника о его самочувствии, наличии жалоб, перенесённых заболеваниях и других факторах, которые могут повлиять на его способность выполнять работу.

2) Измерение основных показателей жизнедеятельности. К ним относятся артериальное давление, частота сердечных сокращений, температура тела и другие параметры, которые позволяют оценить общее состояние здоровья работника.

3) Визуальный осмотр. Медицинский работник осматривает работника на предмет наличия признаков заболеваний, травм или других состояний, которые могут препятствовать выполнению работы.

4) Вынесение заключения. На основании полученных данных врач или медицинский работник выносит заключение о возможности допуска

работника к работе. В случае выявления каких-либо отклонений от нормы, работник может быть направлен на дополнительное обследование или лечение.

5) Оформление документации. Результаты предсменного осмотра заносятся в специальный журнал или карту работника. Это позволяет отслеживать динамику состояния здоровья каждого работника и своевременно выявлять возможные проблемы.

Предрейсовый медицинский осмотр проводится непосредственно перед рейсом и имеет аналогичную процедуру. Однако в некоторых случаях он может включать в себя дополнительные тесты, такие как проверка зрения, слуха или координации движений. Это зависит от специфики профессии и требований безопасности.

Важно отметить, что предсменные и предрейсовые осмотры должны проводиться квалифицированными медицинскими работниками, имеющими соответствующую лицензию. Это обеспечивает точность и достоверность результатов, а также соблюдение всех необходимых процедур.

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Процедура послерейсового (послесменного) медицинского осмотра, в целом, схожа с процедурой предрейсового (предсменного) медосмотра, рассмотрим:

1) Сбор анамнеза. Врач или медицинский работник проводит опрос работника о его самочувствии, наличии жалоб, перенесённых заболеваниях и других факторах, которые могут повлиять на его состояние после работы.

2) Измерение основных показателей жизнедеятельности. К ним относятся артериальное давление, частота сердечных сокращений,

температура тела и другие параметры, которые позволяют оценить общее состояние здоровья работника после смены.

3) Визуальный осмотр. Медицинский работник осматривает работника на предмет наличия признаков заболеваний, травм или других состояний, которые могли возникнуть во время работы.

4) Вынесение заключения. На основании полученных данных врач или медицинский работник выносит заключение о состоянии здоровья работника после рабочей смены. В случае выявления каких-либо отклонений от нормы, работник может быть направлен на дополнительное обследование или лечение.

5) Оформление документации. Результаты послесменного осмотра заносятся в специальный журнал или карту работника. Это позволяет отслеживать динамику состояния здоровья каждого работника и своевременно выявлять возможные проблемы.

Послесменные медосмотры особенно важны для профессий, связанных с тяжёлыми физическими нагрузками, работой в условиях повышенной опасности или вредности (работники, которые заняты на подземных работах, члены экипажей гражданских воздушных судов и др.), а также для водителей транспортных средств (троллейбусов, машинисты метро). Они помогают выявить работников, нуждающихся в медицинской помощи, и предотвратить развитие профессиональных заболеваний.

В целом, послесменные медицинские осмотры являются важным инструментом обеспечения безопасности труда и сохранения здоровья работников. Они позволяют контролировать состояние здоровья работников после рабочей смены и принимать меры по предотвращению возможных проблем со здоровьем в будущем.

Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, регламентирован приказом

Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» [5].

Обязательное психиатрическое освидетельствование работников является важным элементом обеспечения безопасности и здоровья на рабочем месте. Оно направлено на выявление психических расстройств, которые могут повлиять на способность работника выполнять свои обязанности и представлять угрозу для себя или окружающих.

Основные этапы прохождения обязательного психиатрического освидетельствования:

1. Подготовка документов. Работодатель должен подготовить необходимые документы для проведения обязательного психиатрического освидетельствования работников. К таким документам относятся:

- список работников, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию;
- копии паспортов работников;
- направление на обязательное психиатрическое освидетельствование (выдаётся медицинской организацией).

2. Выбор медицинской организации. Работодатель выбирает медицинское учреждение, имеющего право и лицензию на проведение такого освидетельствования. Это может быть психиатрическая больница, психоневрологический диспансер или другая специализированная медицинская организация.

3. Оформление договора. Работодатель с медицинским учреждением заключает договор о проведении обязательного психиатрического освидетельствования. В договоре стороны указывают условия проведения освидетельствования, стоимость услуг и другие необходимые условия.

4. Оплата услуг. Работодателем оплачиваются услуги медицинского учреждения по договору проведения обязательного психиатрического освидетельствования.

5. Проведение психиатрического освидетельствования. Сотрудники медицинского учреждения проводят обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с установленными требованиями и нормами. Освидетельствование включает в себя осмотр врача-психиатра, а также, при необходимости, дополнительные обследования и консультации специалистов.

6. Получение заключения. По результатам обязательного психиатрического освидетельствования работники получают заключение о наличии или отсутствии противопоказаний к выполнению определённых видов работ. Заключение выдаётся в письменной форме и подписывается врачом-психиатром.

7. Хранение документов. После получения заключения работодатель обязан хранить его в личном деле работника в течение всего периода его работы на предприятии.

8. Повторное освидетельствование. В случае изменения условий труда или появления новых требований к состоянию здоровья работников, работодатель может организовать повторное обязательное психиатрическое освидетельствование.

Важно отметить, что необходимое психосвидетельствование проводится только за счёт средств работодателя и не требует оплаты со стороны работника. Также стоит учесть, что результаты обязательного психиатрического освидетельствования являются конфиденциальной информацией и не подлежат разглашению без согласия работника.

Предварительный осмотр является завершённым в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объёме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, с учетом результатов ранее

проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

Диспансеризация – это совокупность мероприятий (манипуляций), ориентированных на определение состояния здоровья человека. Эта представляет из себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, которые позволяют выявить возможные заболевания на ранней стадии. Это особенно важно для предотвращения развития хронических заболеваний и снижения риска осложнений [17].

По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам.

В заключении указываются:

- дата выдачи заключения;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
- результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислены вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Заключение формируется в трех экземплярах, один из которых выдается лицу, который поступает на работу, но не позднее пяти рабочих

дней после составления. Второй оригинал заключения вставляется в медицинскую карту, оформляемой в медучреждении, где проводился медосмотр. Третий экземпляр направляется работодателю в соответствии с установленными процедурами.

Такая система обеспечивает правильное и своевременное оформление документов и обеспечивает контроль над процессом приема работника на работу.

Нужно отметить, что проведение специальной оценки условий труда, в рамках которой проводится определение опасных, вредных факторов на рабочих местах работодателя, определения видов работ, в рамках функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ), составление списка лиц, подлежащих прохождению тем или иным видам медицинского осмотра, также можно отнести к подготовке процедуры медосмотров.

Так, процедура организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников отражена в Методических рекомендациях по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда, утвержденных приказом Федеральной службой по труду и занятости от 21.03.2019 №77 [6].

Нужно отметить, что чем более ответственно работодатель будет подходить к проведению указанных процедур, тем менее будет вероятность возникновения профессионального заболевания работника, либо несчастного случая.

Важно отметить, что в настоящее время прохождению обязательных предварительных, периодических медосмотров, обязательных освидетельствований подвержены работники не всех должностей и профессий.

Основание для прохождения медицинских осмотров можно узнать, в том числе, и из результатов проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Специальная оценка условий труда регламентируется федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н утверждена Методика проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению.

По условиям труда выделяют четыре класса: оптимальный, допустимый, вредный и опасный. В свою очередь, третий – вредный класс условий труда также подразделяется на четыре подкласса, в зависимости от воздействия выявленных вредных веществ или факторов, влияющих на организм человека.

Рассмотрим ситуацию, на рабочем месте уборщика служебных помещений определен допустимый класс условий труда (2.0). Оборудование, материалы и сырье, используемые в работе, отсутствуют. Согласно протоколу оценки тяжести трудового процесса отсутствует превышение показателей тяжести трудового процесса, а именно – наклоны, подъёмы корпуса, поднятие груза, перемещение груза и так далее. Следовательно, вредные факторы отсутствуют, основание для медицинских осмотров также отсутствуют.

Но не всегда допустимые условия труда «отменяют», так сказать, проведение медицинских осмотров.

Рассмотрим этот момент на примере должности водителя. На рабочем месте водителя определён класс условий труда – 2. Используемое оборудование – автомобиль KIA RIO, 2020 года выпуска. Автомобиль оснащён, в том числе, системой климат-контроля. В обязанности водителя входит перевозка пассажира, в частности, директора организации. Согласно протоколам измерений вредные факторы не превышают допустимые показатели. Однако, в строке 040 карты СОУТ – гарантии и компенсации, которые предоставляются работнику (работникам), занятому на данном рабочем месте, установлена необходимость проведения медицинских

осмотров. Основанием в установлении данного мероприятия является п. 18.1 (управление транспортными средствами категории «В») приложения к порядку проведения медицинских осмотров, утверждённый приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 №29н [14].

Также приказом Минтруда РФ №988н, Минздрав РФ №1420н от 31.12.2020 утвержден перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в течение производственной деятельности [8].

Еще пример, по результатам СОУТ на рабочем месте водителя легкового автомобиля установлены вредные условия труда первой степени. Согласно строке 30 карты СОУТ, определён вредный фактор, а именно - тяжесть трудового процесса. Таким образом, работнику будет установлено основание для проведения медицинского осмотра не только по видам работ - управление наземными транспортными средствами, но и пункт 5.1 Приложения к порядку проведения медосмотров - тяжесть трудового процесса, согласно которому работник проходит медосмотр не только у врача-офтальмолога, но и у врача-хирурга.

Но одним как предварительным так и периодическим медицинским осмотром водитель обойтись не может. Существует ещё предрейсовый медицинский осмотр, который необходимо пройти водителю в начале рабочего дня.

Также перед началом трудовой деятельности при поступлении на работу кандидату на должность водителя необходимо пройти обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н [5].

В приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н включены следующие виды деятельности: деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных

средств; деятельность, связанная с оборотом оружия; педагогическая деятельность; деятельность, связанная с добычей угля подземным способом и другое.

Анализируя нарушения, выявленные в ходе проведения плановых и внеплановых контрольно-надзорных мероприятий, расследований несчастных случаев, можно выделить тот факт, что работодатель не всегда следует законодательным актам, а именно, отсутствует список лиц, подлежащих медосмотрам. Довольно много работодателей только-только начинают проводить процедуру идентификации и оценки профессиональных рисков. Хотя изменения в законодательстве произошли ещё в марте 2022 года, а именно, статьёй 214 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по систематическому выявлению опасностей и профессиональных рисков, их регулярному анализу и оценке.

Процедура проведения предварительного медицинского осмотра, как пример, приведена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Процедура проведения предварительного медицинского осмотра

Здесь нужно отметить, что сама процедура проведения медицинских осмотров работников в разных странах имеет общие цели, задачи, способы проведения.

В некоторых странах широко развит так называемый скрининг.

Скрининг – довольно важная медицинская процедура, направленная на раннее выявление скрытых или потенциальных болезней, а также нарушений в организме путем использования тестов, обследований и других простейших процедур. Важно понимать, что регулярные скрининги могут способствовать как продлению жизни, так и улучшению общего состояния здоровья людей. [28].

«Цель скрининга – выявление во внешне здоровой популяции лиц с более высоким риском заболевания или патологического состояния для того, чтобы предложить более раннее лечение или вмешательство, способное обеспечить улучшение состояния здоровья некоторых лиц, прошедших обследование» [25].

На рисунке 2 представлено визуальное представление скрининга.

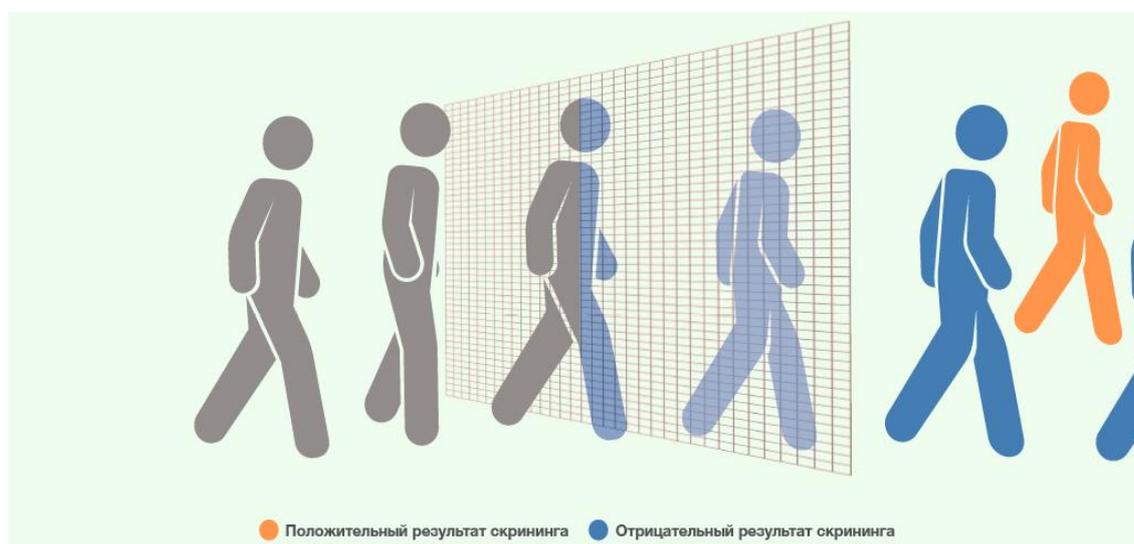


Рисунок 2 – Визуальное представление скрининга

«В Южной Корее широко действует национальная система медицинского страхования, а Национальная служба медицинского страхования выступает в качестве единственного страховщика. Система

медицинского осмотра определена в «Законе о национальном медицинском страховании».

«Для абонентов медицинского страхования и их иждивенцев Национальная служба медицинского страхования полностью покрывает расходы на обследование».

«Медицинские осмотры в Южной Корее включают физические измерения (рост, вес, окружность талии, острота зрения, слух), рентгенограмму грудной клетки, анализ мочи (белок в моче), анализ крови. Выполняются анализ креатинина, расчетная скорость клубочковой фильтрации и осмотр полости рта. Кроме того, по особенностям встречаемости заболеваний по полу и возрасту, дислипидемии, гепатита В, плотности костной ткани, когнитивных нарушений, психического здоровья, тесты физических функций для пожилых людей предусмотрены для каждой возрастной группы. Общий скрининг здоровья проводится один раз в два года».

«В Японии действуют ряд систем страхования. Типы страхования, как правило, делятся на медицинское страхование на рабочих местах для занятых работников, а также региональное медицинское страхование (национальное медицинское страхование) для самозанятых работников, сельскохозяйственных рабочих и людей, ушедших на пенсию».

«В Японии работодатели обязаны по закону предоставлять работникам ежегодно медицинские осмотры. Более того, большинство японских компаний требуют прохождения медицинского осмотра от лиц, устраивающихся на работу, и делают их обязательными на период сотрудничества. Перечень мероприятий, которые входят в чекап, работодатель может определять по своему усмотрению» [27].

Что касается Великобритании, то «Национальный медицинский скрининг в Великобритании проводится UK NHS (Национальной службой здравоохранения Великобритании), Национальным комитетом по охране здоровья Великобритании, Службой общественного здравоохранения Англии

(PHE) и местными органами власти. NSC Великобритании готовит рекомендации по медицинскому обследованию, анализирует циклы и предметы обследований. PHE, как ведущая организация по скринингу, отвечает за оценку и управление качеством программ скрининга, а фактически скрининги проводятся медицинскими учреждениями UK NHS. Медицинские осмотры в Великобритании проводятся бесплатно. Частные компании предлагают ряд платных скрининг-тестов, некоторые из которых не рекомендуются, так как не совсем ясно, насколько вред перевешивают преимущества» [29].

Также, правительства Штатов Америки внедряют собственные программы медицинских осмотров, существуют отдельные скрининги онкологических заболеваний. «Наравне с тем, что в США широко развита система страховки, медицинского осмотра, предоставляемые Medicare, финансируются за счет страховых взносов и фондов, поэтому большинство из них предоставляются бесплатно без каких-либо личных затрат» [30].

Таким образом, хочется отметить, что в разных странах процедура проведения медицинских осмотров работников имеет схожие принципы и стандарты. Важность медицинских осмотров перед трудоустройством подтверждается не только установленными законодательством требованиями, но и заботой о здоровье и безопасности сотрудников.

1.2 Анализ результатов организации и проведения медицинских осмотров

Проводя анализ вопросов обращений граждан, поступающих в Государственную инспекцию труда, необходимо отметить, что довольно существенной проблемой в отношениях между работником и работодателем встаёт вопрос о прохождении предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра, а также оплаты за это мероприятие.

В последнее время наблюдается распространение практики, когда малые компании, либо индивидуальный предприниматель, в целях экономии своих средств, требует от работника прохождения медосмотра за счёт самого работника, либо вообще допускает его до работы без медицинских документов.

В итоге, нередки случаи проф.заболевания работников, и что еще хуже, возникновение несчастных случаев на производстве.

Например, по окончании смены на подземном руднике работник поднялся на поверхность и умер, причиной смерти явилась сердечная недостаточность. По результатам расследования комиссией данный несчастный случай был квалифицирован как связанный с производством. Суд округа счел такой подход верным [19].

Подобный несчастный случай, в принципе, можно квалифицировать как связанный с производством, несмотря на то, что причиной смерти явилось общее заболевание. Здесь нужно учитывать конкретные обстоятельства, при которых произошел несчастный случай.

В данном случае работодатель нарушил требования законодательства при осуществлении подземных работ, в частности, работодатель не счел нужным проводить обязательные медосмотры перед началом работы и после окончания смены. Поэтому невозможно было оценить состояние здоровья работника, предотвратить резкое ухудшение его здоровья, а также наступление смерти. Таким образом, со стороны работодателя имело место

неправомерное бездействие. Он не выполнял свои обязанности, в т.ч. по организации обязательных медосмотров.

Чем более ответственно работодатель будет подходить к проведению указанных процедур, а именно проведение специальной оценки условий труда, проведения идентификации и оценки профессиональных рисков на рабочих местах, тем менее будет вероятность возникновения профессионального заболевания работника, либо несчастного случая.

Немаловажным моментом для работодателя является выбор медицинской организации, имеющей не только лицензию на проведение медицинских осмотров, но и ответственный подход на выполнение этой процедуры.

Так, например, работники зачастую жалуются на проведение фиктивной процедуры медицинского осмотра, который они проходят за несколько минут. То есть сдать анализы, посетить двух-трех врачей, пройти процедуру кардиограммы. Все это занимает не более 15 минут. После этого администрация медицинского центра отпускает работника и присылает результаты медицинского осмотра.

Ответственный работодатель прислушается к жалобам работника, почитает отзывы о медицинском центре, сделает выводы. Как правило, такие медицинские центры «берут», так сказать, дешевизной проводимой услуги. От этого страдает не только работник, но и работодатель. Так как при фиктивном проведении медосмотра, можно неусмотреть начальные признаки различных заболеваний, что может привести к частным больничным работников, к профзаболеванию, а также к несчастному случаю, либо к смерти работника.

Нельзя не упомянуть и такую проблему. Поскольку заказчиком проведения медицинских осмотров является работодатель, которому не выгодно показывать профессиональные болезни своих работников, то он тем или иным образом пытается выступить в своих интересах, когда медицинской организации, проводящей медосмотры, не хочется связываться

с работодателем (заказчиком) и потерять следующий заказ на медосмотр [21].

Но не только на недобросовестные медицинские организации можно свалить вину.

Например, бывают случаи, когда работники, стремясь сохранить свое место на высокооплачиваемой работе, не предъявляют каких-либо серьезных жалоб на свое здоровье на медосмотрах. Тем самым скрывая истинное состояние здоровья [31].

Таким образом, на сегодняшний день остается одной из острых проблем – это низкое качество предварительных и периодических осмотров работников [11].

Нужно отметить, что за качеством медицинской деятельности также установлен государственный контроль (надзор), предметом которого является, в том числе, права граждан в области сохранения здоровья, порядка проведения медэкспертиз, медосмотров и медосвидетельствований [20].

Также в практике проведения расследования несчастных случаев нередко смертельные несчастные случаи, причиной которых является внезапное ухудшение здоровья пострадавшего. Согласно выписке из акта исследования трупа большой процент занимает ишемическая болезнь сердца и сердечная недостаточность.

На рисунке 3 представлена статистика причин несчастных случаев.



Рисунок 3 – Статистика причин несчастных случаев на производстве

На рисунке 3 Статистика причин несчастных случаев на производстве под «Другими причинами несчастных случаев на производстве» следует понимать, в том числе, и естественную смерть работника, имеется в виду, находясь на территории работодателя. Это может возникнуть вследствие внезапного ухудшения здоровья, утомления, физического перенапряжения.

Как видно, это довольно большой процент из всех причин несчастного случая на производстве.

Так, например, на в рабочее время на территории производства около рабочего места нашли лежащего на полу без признаков жизни электромонтера. При расследовании несчастного случая, установлено, что класс условий труда на рабочем месте электромеханика установлен как допустимый (класс условий труда – 2). Основания для проведения

медицинских осмотров отсутствуют. Согласно выписке из акта исследования трупа, причиной смерти явилась ишемическая болезнь сердца пострадавшего. Также при расследовании несчастного случая установлено, что пострадавший периодически уходил на больничный, так как чувствовал дискомфорт в области сердца.

В этом случае можно предположить, что работодатель отнёсся халатно к процедуре проведения СОУТ, так как при выезде на место происшествия председателем комиссии –государственным инспектором труда, другими членами комиссии по расследованию несчастного случая выявлено, что на рабочем месте электромеханика присутствует и загазованность, и шум, и такой вид работы как работа на высоте, однако на медосмотры работник не направлялся.

В качестве примера нарушений можно привести и такой случай. В Государственную инспекцию труда поступило извещение о пострадавшем от несчастного случая на производстве, а именно, машинист каландра был найден лежащим без сознания около своего рабочего места. Причиной несчастного случая также явилось внезапное ухудшение состояния здоровья работника. В ходе расследования несчастного случая комиссией установлено, что работник принят на работу за два месяца до наступления несчастного случая, однако документов, подтверждающих проведения предварительного медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, работодателем не представлено. Из чего следует, что работник не направлялся на предварительный медосмотр, чем работодатель нарушил не только законодательство, но и права работника.

Здесь усматриваются нарушения трудового законодательства, а именно работодатель не только не направил за счет своих средств работника на медосмотр, но и допустил данного работника к выполнению работы.

В итоге работодатель был привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а именно работодатель допустил работника к исполнению трудовой деятельности не прошедшего в

установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров.

Что касается прав работника, то ст. 220 ТК РФ регламентированы медицинские осмотры некоторых категорий работников. Статья предусматривает проведение медицинских осмотров не только для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но также и по видам работ, выполняемых работниками.

В современном обществе государственный контроль (надзор), а также муниципальный контроль играют важную роль в обеспечении безопасности и благополучия граждан. Они направлены на достижение общественно значимых результатов, связанных с минимизацией риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Под государственным и муниципальным контролем понимается деятельность, направленная на проверку соблюдения законодательства, норм и правил, а также на выявление и предотвращение нарушений. Эта деятельность осуществляется в целях обеспечения безопасности, защиты прав и интересов граждан, а также для поддержания порядка и стабильности в обществе.

Сущность такого контроля заключается в следующем:

Уполномоченные органы и их должностные лица осуществляют сбор и проверку информации о фактическом выполнении нормативных предписаний, соблюдении требований нормативных и правовых актов.

Они направлены на обеспечение законности путём применения к подконтрольному субъекту государственного принуждения. Это способствует строгому и неуклонному исполнению законов и подзаконных актов физическими и юридическими лицами.

Контроль призван дать оценку состояния объекта (явления, процесса и т. д.). В конечном счёте, он устанавливает меру допустимого, черту за которой изменения в наблюдаемом, подконтрольном объекте могут перейти в иное качество.

Контроль направлен на достижение общественно значимых результатов, связанных с минимизацией риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, вызванного нарушениями обязательных требований [10].

Значимость и серьезность государственного контроля заключается в том, что он позволяет предотвратить вероятные неблагоприятные последствия, которые связаны с нарушениями обязательных требований. Это может быть причинение вреда здоровью людей либо окружающей среде, а также имуществу и другим ценностям, которые охраняются законом.

Безусловно, на работодателя возложена огромная ответственность за работника в принципе, в том числе, соблюдение трудового законодательства, соблюдение норм трудового права.

Однако на помощь работодателю приходит законодательство в сфере проведения всех видов медицинских осмотров – Трудовой кодекс Российской Федерации, приказы Минздрава России, другие нормативные акты, зарегистрированные в Минюсте, обязательные для исполнения.

Проведение внутреннего аудита работодателей также может положительно сказаться на выполнении норм законодательства. Чем больше служб организации будет задействовано во внутреннем аудите, это могут быть такие службы как служба охраны труда, служба главного инженера, юридический отдел, отдел кадров и другие, тем более тщательный подход будет к проведению и организации различного плана мероприятий, предшествующих к организации проведения медицинских осмотров.

Таким образом, технология управления организации и проведения медицинских осмотров определяется нормативными актами Российской Федерации. Нормы, определяющие организацию и проведение медицинских осмотров, обязательны для всех сторон правоотношения.

В заключение хочется сделать несколько важных выводов. Во-первых, эффективность медицинских осмотров напрямую зависит от качества организации процесса и его проведения. Необходимо контролировать

правильность сбора информации, обеспечивать соответствие медицинских стандартов и учитывать индивидуальные особенности каждого пациента.

Во-вторых, анализ результатов позволяет выявить проблемные зоны и улучшить работу системы медицинских осмотров. Это позволяет снизить риски развития заболеваний, повысить профилактическую эффективность и сохранить здоровье пациентов.

Наконец, важно выделить необходимость постоянного совершенствования процесса организации и проведения медицинских осмотров, учитывая новейшие научные достижения и рекомендации специалистов. Это поможет добиться максимальной пользы от медицинских осмотров и повысить общественное здоровье в целом.

2. Практика осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров

2.1 Современные методы и технология надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Она состоит из Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов — государственных инспекций труда [3].

К полномочиям Федеральной службы по труду и занятости относится, в том числе, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи предписаний об устранении нарушений, обязательных для исполнения.

Контроль существенно влияет на состояние правопорядка, демократии, гарантированности прав человека. Он отражает процессы, происходящие в жизни общества и государства, в праве, экономике и политической системе, и изменяется в соответствии с механизмом управления.

Государственный контроль включает в себя различные виды проверок и экспертиз, которые направлены на выявление нарушений законодательства, а также на оценку эффективности работы государственных органов и должностных лиц [12].

Основные методы проведения надзорной и контрольной деятельности органов исполнительной власти в настоящее время регламентируется Федеральным законом Российской Федерации от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О

государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №248-ФЗ) [4].

Согласно пункту 5 статьи 56 Федерального закона №248-ФЗ, взаимодействие с контролируемым лицом осуществляется при проведении различных контрольных (надзорных) мероприятий [4].

К ним относятся: контрольная закупка, мониторинговая закупка, выборочный контроль, инспекционный визит, рейдовый осмотр, документарная проверка и выездная проверка. Каждое из этих мероприятий имеет свои особенности.

Однако цели этих мероприятий имеют общую направленность, а именно – обеспечение максимального соблюдения законодательства и предотвращение либо недопущение нарушений.

Без взаимодействия с контролируемым лицом проводятся контрольные (надзорные) мероприятия, такие как наблюдение за соблюдением обязательных требований и выездное обследование.

Эти мероприятия позволяют контролирующим органам получать объективную информацию о соблюдении законодательства без непосредственного контакта с проверяемыми лицами. Это способствует более эффективному и прозрачному контролю за деятельностью организаций и предпринимателей.

В целях всестороннего рассмотрения жалоб граждан, выявления нарушений законодательства со стороны работодателей в области проведения или непроведения медицинских осмотров работникам, наиболее распространенными являются документарная проверка и выездная проверка.

Документарная проверка — это контрольное (надзорное) мероприятие, которое проводится по месту нахождения контрольного (надзорного) органа.

Предметом документарной проверки являются сведения, содержащиеся в документах контролируемых лиц, устанавливающих их организационно-правовую форму, права и обязанности, а также документы, используемые

при осуществлении их деятельности и связанные с исполнением ими обязательных требований и решений контрольного (надзорного) органа.

В соответствии со ст. 72 Федерального закона №248-ФЗ в ходе проведения документарной проверки рассматриваются, изучаются, анализируются документы контролируемого лица, имеющиеся в распоряжении контрольного (надзорного) органа, результаты предыдущих контрольных (надзорных) мероприятий, материалы рассмотрения дел об административных правонарушениях и иные документы о результатах осуществлённых в отношении этих контролируемых лиц государственного контроля (надзора), муниципального контроля [4].

В ходе документарной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- 1) получение письменных объяснений;
- 2) истребование документов;
- 3) экспертиза.

Выездная проверка представляет из себя комплексное контрольное (надзорное) мероприятие, которое проводится в целях оценки соблюдения обязательных требований контролируемым лицом.

В период проведения выездной проверки надзорный орган непосредственно взаимодействует с проверяемым лицом, для оценки соблюдения им обязательных требований и выполнение решений контрольного (надзорного) органа.

Цели выездной проверки: Оценка соблюдения обязательных требований. Проверка выполнения решений контрольного (надзорного) органа.

Выездная проверка проводится по месту нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.

Выездная проверка является одним из действенных механизмов контроля и надзора за деятельностью работодателей. Такая проверка

проводится в том случае, если не представляется возможным удостовериться в полноте и достоверности сведений, которые содержатся в локальных документах контролируемого лица, а также в случае, когда нереально оценить соответствие его деятельности обязательным требованиям без выезда на место и совершения необходимых контрольных действий.

Выездная проверка позволяет государственным инспекторам труда непосредственно оценить состояние объектов контроля, проверить соблюдение требований законодательства и выявить возможные нарушения. Это особенно важно для тех видов деятельности, где требуется непосредственный осмотр оборудования, помещений или других объектов.

Проведение выездной проверки требует тщательной подготовки и планирования. Государственные инспекторы труда должны заранее определить цели и задачи проверки, составить план мероприятий и согласовать его с контролируемым лицом. Важно также обеспечить соблюдение всех необходимых процедур и правил проведения проверки, чтобы избежать возможных претензий со стороны контролируемого лица.

В ходе выездной проверки государственные инспекторы труда могут проводить различные контрольные действия, такие как осмотр, обследование, отбор проб и образцов, проведение испытаний и экспертиз. Результаты проверки оформляются в виде акта, который подписывается инспектором и представителем контролируемого лица. В акте указываются все выявленные нарушения и рекомендации по их устранению.

По окончании проведения контрольного (надзорного) мероприятия, предусматривающего взаимодействие с контролируемым лицом, составляется акт контрольного (надзорного) мероприятия (далее также - акт). В случае, если по результатам проведения такого мероприятия выявлено нарушение обязательных требований, в акте должно быть указано, какое именно требование нарушено, каким нормативным правовым актом и его структурной единицей оно установлено. В случае устранения выявленного нарушения до окончания проведения контрольного (надзорного)

мероприятия, предусматривающего взаимодействие с контролируемым лицом, в акте указывается факт его устранения. Документы, иные материалы, являющиеся доказательствами нарушения обязательных требований, должны быть приобщены к акту. Заполненные при проведении контрольного (надзорного) мероприятия проверочные листы должны быть приобщены к акту.

Приказом Минэкономразвития России от 31.03.2021 № 151 «О типовых формах документов, используемых контрольным (надзорным) органом» утверждены Типовые формы решений о проведении контрольных (надзорных) мероприятий.

В случае, если в ходе проведения документарной либо выездной проверки выявляются нарушения трудового законодательства в части непроведения, нарушение периодичности проведения медицинских осмотров, работодателю выдаётся предписание об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ответственность за непроведение обязательных медицинских осмотров предусмотрена ч. 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [2].

Особое внимание также можно уделить такому мероприятию как профилактический визит.

Профилактический визит — это мероприятие, которое проводится инспектором в форме профилактической беседы по месту осуществления деятельности контролируемого лица или же путём использования видео-конференц-связи.

В ходе профилактического визита контролируемое лицо информируется:

- об обязательных требованиях к его деятельности либо к принадлежащим ему объектам контроля;
- об их соответствии критериям риска;

- об основаниях и о рекомендуемых способах снижения категории риска;
- о видах, содержании и об интенсивности контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля исходя из его отнесения к соответствующей категории риска.

Но проведение профилактического визита может инициировать и сам работодатель, направив запрос либо письмо в свободной форме в Государственную инспекцию труда о проведении такого мероприятия.

В ходе проведения профилактического визита работодатель может получить информационную помощь, консультацию по существующим вопросам, возникшим в ходе деятельности работодателя.

Как и любое другое проф.мероприятие, профилактический визит нацелен на стимулирование добросовестного соблюдения работодателями обязательных требований, устранение условий, причин и факторов, способных привести к нарушениям таких требований или причинению вреда охраняемым законом ценностям, а также создание условий для доведения обязательных требований до контролируемых лиц, повышение информированности о способах их соблюдения.

Профилактический визит проводится в форме устной беседы государственного инспектора труда с представителем работодателя (например, начальником кадровой службы, службы охраны труда, специалистом по охране труда). При этом в ходе проведения проф.визита инспектор может дать консультацию контролируемому лицу, то есть провести разъяснения по вопросам, связанным с организацией и осуществлением государственного контроля (надзора), муниципального контроля. А значит, работодателя имеет возможность задать инспекторам Гострудинспекции конкретные вопросы и получить в ответ полезные рекомендации, выполнение которых поможет снизить категорию риска или обнаружение несоответствий при последующих проверках, снизить уровень травматизма на производстве.

Одной из ключевых принципов проф.визита является то, что при его проведении юр.лицам не выдаются предписания об устранении нарушений требований действующего законодательства. При этом разъяснения и рекомендации инспектора по заданным вопросам, полученные в ходе профилактического визита, носят исключительно рекомендательный характер. Оказывается, так сказать, консультационная, информационная помощь.

«Профилактический визит является одним из важнейших превентивных инструментов среди применяемых трудовыми инспекторами в рамках современного этапа развития системы контрольно-надзорной деятельности».

«В ходе такого мероприятия никакие меры инспекторского реагирования не применяются. По его итогам нет штрафов, нет протоколов. Наша задача понять, с какими сложностями сталкивается работодатель, найти решения, а также выявить риски, которые сам работодатель ещё не увидел, помочь не только их устранить, но и предотвратить возникновение нарушений в будущем», – пояснил руководитель Роструда Михаил Иванов».

На рисунке 4 кратко изложена процедура профилактического визита.



Профилактический визит

1



СМЫСЛ МЕРОПРИЯТИЯ

Профилактические визиты направлены на повышение информированности контролируемых лиц о способах соблюдения обязательных требований. Все разъяснения инспектора в ходе данного мероприятия носят исключительно **рекомендательный характер**

2



УВЕДОМЛЕНИЕ О ВИЗИТЕ

Орган контроля обязан уведомить контролируемое лицо о проведении мероприятия **не позднее чем за 5 рабочих дней**. Но контролируемое лицо вправе отказаться от его проведения **не позднее чем за 3 рабочих дня**

3



СОДЕРЖАНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Цель инспектора — помочь гражданам и организациям соблюдать обязательные требования, выдать персональные рекомендации, ответить на все их вопросы, а также проинформировать:

- об обязательных требованиях
- о соответствии объектов контроля критериям риска
- об основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска
- о видах, содержании и об интенсивности контрольных (надзорных) мероприятий

4



ПРЕТЕНДЕНТЫ НА ВИЗИТ

Орган контроля обязан предложить проведение профилактического визита:

- лицам, приступающим к осуществлению деятельности в определенной сфере (**не позднее чем в течение одного года** с начала деятельности)
- лицам, объекты контроля которых отнесены к категориям **чрезвычайно высокого, высокого и значительного риска**

Для остальных профилактический визит проводится по усмотрению органа контроля

Рисунок 4 – Процедура проведения профилактического визита

Ещё одно мероприятие нельзя оставить без внимания. Это объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований.

Объявление предостережения также как и профилактический визит относится к профилактическим мероприятиям и не ведет за собой запрос какой-либо информации, документов, выезда инспектора. Также объявление

предостережения не влечет за собой какой-либо административной ответственности со стороны работодателя.

Объявление предостережения также можно отнести к тем профилактическим мероприятиям, в ходе которых осуществляется, так называемая, информационная помощь работодателю.

Объявление предостережения может быть вынесено в случае, если по каким-либо причинам прокуратура вынесла решение об отказе проведения внепланового контрольно-надзорного мероприятия (проведение выездной проверки или инспекционного визита). Также в тех случаях, когда работодатель не реагирует на запросы, не вступает во взаимодействие с надзорным органом.

Объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований может выноситься и после рассмотрения обращения гражданина, в случае, если отсутствуют основания для проведения контрольно-надзорных мероприятий (внеплановая выездная, либо документарная проверка, инспекционный визит). В случае, если в обращении усматривается наличие сведений о готовящихся или возможных нарушениях обязательных требований, о непосредственных нарушениях в области трудового законодательства.

Контрольные (надзорные) органы осуществляют учёт объявленных ими предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований и используют соответствующие данные для проведения иных профилактических мероприятий и контрольных и надзорных мероприятий.

Объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований также может выноситься и в случае поступления в Гострудинспекцию извещения о пострадавшем от несчастного случая на производстве, который обратился или был доставлен работодателем или машиной скорой помощи в медицинскую организацию, например, в травмпункт.

Это извещение подается медицинской организацией по учетной форме 59-НСП/у, утв. приказом Министерства здравоохранения и соцзащиты РФ от 30.12.2009 №1045н «Об утверждении статистического инструментария по учету пострадавшего от несчастного случая на производстве». Проанализировав данное извещение, надзорный орган может объявить предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований организации, работником которой является пострадавший работник.

В предостережении, как правило, разъясняются вопросы принятия мер работодателем в отношении работника, обязанности работодателя согласно трудовому законодательству.

Также, анализируя количество поступающих от работодателей ответов на предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, можно сказать, что данный вид профилактического мероприятия довольно действенный.

В ответах на предостережения работодатель, как правило, отвечает, что информация принята к сведению. Во многих случаях работодатель описывает, какие действия по отношению к работнику уже осуществил (заключил договор с медучреждением на проведение медосмотра, оплатил предварительный медосмотр работнику и так далее).

Хочется отметить еще одно мероприятие, проводимое Государственной инспекцией труда. Это расследование несчастного случая.

Нужно отметить, что согласно статье 1 Федерального закона от 31.07.2021 №248-ФЗ расследование несчастного случая не относится к государственному контролю надзору, муниципальному контролю.

Однако, в случае происшествия несчастного случая, согласно законодательству, создается комиссия по расследованию несчастного случая, проводится процедура расследования, составляется акт о расследовании формы 5, утв. приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 20.04.2022 №223н [18].

Форма акта о расследовании регламентирована, пункты обязательны для заполнения.

В форме акта обязательно прописывается информация о проведении работодателем предварительных, периодических, предрейсовых медицинских осмотров, а также обязательных психиатрических освидетельствований пострадавшего работника.

Данная информация предусмотрена и в акте о несчастном случае на производстве формы Н-1.

По итогам расследования сопутствующей причиной несчастного случая может быть и непроведение каких-либо медицинских осмотров, предусмотренных законодательством о труде.

В этом случае, работодатель и должностное лицо, отвечающее за организацию проведения медицинского осмотра работникам, несут административную ответственность по части 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [2].

Таким образом, можно сказать, что любое взаимодействие с работодателем, в случае поступления жалобы работника, либо поступления обращений от органов прокуратуры или из другого органа, например, в ходе проведения каких-либо мероприятий, будь то профилактический визит или внеплановая выездная проверка, имеет определенный результат, как правило, положительный. Это способствует снижению возможных нарушений трудового и иного законодательства в области организации и проведения медицинских осмотров со стороны работодателей в отношении работников. Уменьшается риск возникновения профессиональных заболеваний. Уменьшается риск возникновения несчастного случая на производстве.

В результате работники меньше жалуются в Государственную инспекцию труда, что свидетельствует о повышении уровня удовлетворённости условиями труда.

Такое взаимодействие помогает выявить и предотвратить возможные нарушения трудового законодательства, а также обеспечить соблюдение прав

работников. В итоге это приводит к более безопасным и здоровым условиям труда для всех сотрудников.

Кроме того, снижение количества нарушений законодательства работодателями и жалоб со стороны работников может способствовать улучшению имиджа работодателя и повышению его конкурентоспособности на рынке труда. Это особенно важно для компаний, которые стремятся привлечь и удержать квалифицированных специалистов.

Взаимодействие с работодателями в рамках контроля за соблюдением трудового законодательства довольно важно для защиты прав работников и обеспечения безопасных условий труда.

Регулярный мониторинг обязательств по закону способствует справедливым трудовым отношениям и эффективной работе организации, что важно для здоровья и благополучия всех работников.

Таким образом, государственный контроль является важным инструментом обеспечения стабильности и развития общества. Он позволяет выявлять и устранять нарушения законодательства, повышать качество работы государственных органов, обеспечивать соблюдение прав и свобод человека и гражданина.

2.2. Результаты и практический опыт осуществления надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.

В соответствии с действующим законодательством, надзорная контрольная деятельность в области организации и проведения медицинских осмотров является важной составляющей обеспечения безопасности и здоровья населения. В рамках настоящего раздела мы рассмотрим результаты и практический опыт этой деятельности, а также определим основные проблемы и перспективы развития.

За последние годы надзорные органы провели ряд проверок и мероприятий по контролю за организацией и проведением медицинских осмотров. Результаты этих проверок показали, что в целом система медицинских осмотров функционирует достаточно эффективно, однако существуют некоторые проблемы, требующие внимания и решения.

К основным результатам надзорной деятельности можно отнести:

- выявление нарушений в организации и проведении медицинских осмотров. В ходе проверок были выявлены случаи несоблюдения требований законодательства, таких как отсутствие необходимых документов, нарушение порядка проведения осмотров, недостаточная квалификация специалистов и т.д.;
- разработка рекомендаций по улучшению системы медицинских осмотров. На основе выявленных проблем и недостатков были разработаны рекомендации по совершенствованию системы, включая повышение квалификации специалистов, улучшение материально-технической базы, усиление контроля за соблюдением требований и др.;
- привлечение к ответственности за нарушения. В случае выявления серьезных нарушений, надзорные органы могут принять

меры по привлечению виновных лиц к административной или уголовной ответственности;

- повышение осведомленности о важности медицинских осмотров.

Надзорные органы проводят разъяснительную работу среди населения и работодателей о необходимости своевременного прохождения медицинских осмотров и их значении для здоровья и безопасности.

Практический опыт надзорной деятельности показывает, что наиболее эффективными мерами являются регулярные проверки и контроль за соблюдением требований законодательства. Однако, несмотря на все усилия, остаются некоторые проблемы, связанные с недостаточным финансированием, нехваткой квалифицированных кадров и несовершенством законодательной базы.

Для улучшения ситуации необходимо:

- совершенствование законодательства. Внесение изменений в законодательство, направленных на более четкое определение обязанностей и ответственности участников процесса медицинских осмотров;
- развитие инфраструктуры. Обеспечение медицинских учреждений необходимым оборудованием и материалами для проведения качественных осмотров;
- повышение квалификации специалистов. Организация курсов повышения квалификации и обмена опытом между специалистами для повышения качества медицинских осмотров.

Ответственность за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке 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

установлена ч. 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Анализируя обращения граждан, поступающих в инспекции труда, Роструд, в аппарат Президента Российской Федерации, в прокуратуру и другие органы исполнительной власти, значительный процент жалоб приходится именно на непроведение медицинских осмотров работодателями.

Как выше говорилось, основные методы проведения надзорной и контрольной деятельности органов исполнительной власти в настоящее время регламентируется Федеральным законом Российской Федерации от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Однако, постановлением Правительства от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального надзора» внесены крутые изменения по осуществлению контрольных и надзорных мероприятий, которые изрядно ограничивают действия контролирующих органов, в частности, Гострудинспекций [15].

Данным документом, отменены все плановые надзорные мероприятия (проверки) не только в 2022, но и в 2023 году.

Все внеплановые контрольные надзорные мероприятия согласовываются с органами прокуратуры, которым направляются мотивированное представление о проведении проверки, заявление о согласовании, решение на проведение проверки, обращение заявителя, в котором усматриваются признаки нарушения трудового законодательства, иные документы.

В последние годы наблюдается тенденция снижения согласования органами прокуратуры в проведении контрольных и надзорных мероприятий.

Надзорная деятельность в области охраны труда периодически претерпевает изменения. Эти изменения носят и глобальный характер.

Так, например, в соответствии с пунктом 3 Постановления Правительства от 10 марта 2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» постановления в 2022 - 2024 годах в рамках государственного надзора, муниципального контроля, порядок организации и осуществления которых регулируются Федеральным законом №248-ФЗ, внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия, внеплановые проверки проводятся только при условии согласования с органами областной прокуратуры: «при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью гражданам, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан; в случае поступления от работников жалоб (иной информации), содержащих сведения о массовых (более 10% среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях работодателями их трудовых прав, связанных с полной или частичной задержкой или невыплатой заработной платы свыше одного месяца».

Из вышеуказанного следует, что при обращении работника в Государственную инспекцию труда с заявлением о нарушении его работодателем законодательства в области непроведения периодических медицинских осмотров, органы Прокуратуры, скорее всего, не усмотрят угрозу жизни и здоровья работника и вынесут решение об отказе в согласовании проведения контрольно-надзорного мероприятия.

Так, например, в Государственную инспекцию труда обратился электромонтер одной организации с жалобой, что за два года работы в этой организации работодатель ни разу не направлял работников на прохождение медосмотров.

Получив согласие на обработку персональных данных при взаимодействии с заявителем, государственный инспектор труда направил запрос в организацию о предоставлении пояснений по доводам, указанным в обращении заявителя.

Организация ответила на запрос письменным пояснением с предоставлением необходимых документов. Например, организация предоставила карту специальной оценки условий труда на рабочем месте электромонтера, где определён допустимый класс условий труда. Следовательно, отсутствуют основания для предоставления гарантий и компенсаций, в частности проведения медицинских осмотров. Так как должность электромонтера не входит в перечень работ повышенной опасности (допуск до 1000 В), то и по видам работ электромонтер не направлялся на прохождение медицинского осмотра.

Государственный инспектор труда направил пакет документов и заявление в органы прокуратуры на согласование проведения контрольно-надзорного мероприятия в виде внеплановой документарной проверки. Решением заместителя прокурора области было отказано в проведении внеплановой документарной проверки в виду того, что представленные материалы не содержат фактов нарушения трудового законодательства, влекущих непосредственную угрозу причинения вреда.

После получения отказа о проведении проверки, Гострудинспекцией принято решение об объявлении предостережения о недопустимости нарушения о недопустимости нарушения обязательных требований.

Следует отметить, что в Российской Федерации в стадии реорганизации проходит Пенсионная реформа 2019-2028 годов — это этап реформирования пенсионной системы Российской Федерации, предусматривающий постепенный подъём пенсионного возраста от 55 до 60 лет для женщин и от 60 до 65 для мужчин.

Анализируя несчастные случаи со смертельным исходом, в частности произошедшие в Тольятти и Самарской области, статистика показывает, что большой процент смертности на рабочих местах происходит именно у людей предпенсионного возраста. И порядка 95% работников были заняты на работах с допустимыми условиями труда, где не предусмотрено проведение

медицинских осмотров в виду отсутствия основания по результатам СОУТ, а также не подходящим по видам работ.

К таким должностям относятся, например, уборщик служебных помещений (а как показывает практика, на такие должности устраиваются, в основном, женщины предпенсионного и пенсионного возраста), электромонтер с допуском до 1000 В, автозаправщик (кассир-автозаправщик), дворник, бухгалтер, специалист по охране труда, советник директора, начальник производства, начальник отдела и многие другие профессии.

С учетом вышеизложенного, имеет огромный смысл ввести периодические (например, один раз в год) обязательные медицинские осмотры для работников с допустимыми условиями труда. С набором даже самых элементарных недорогостоящих процедур, заборов анализов, таких как биохимия крови, кардиограмма, посещение врача-невролога, врача-офтальмолога (при необходимости). В любом случае заключение о прохождении медосмотра и о допуске работника к выполняемой работе выдает врач-терапевт, либо врач-профпатолог.

По результатам данного осмотра для работников с допустимыми условиями труда также можно составить картину о состоянии общего здоровья работника.

Конечно, существует так называемая диспансеризация, то есть комплекс профилактических мероприятий, который включает в себя как плановый медицинский осмотр, так и ряд дополнительных методов обследования. Но эта процедура добровольная. Гражданин Российской Федерации имеет право проходить периодически данную процедуру, либо частично, либо отказаться полностью от прохождения диспансеризации, даже несмотря на то, что данное мероприятие абсолютно бесплатно для всех граждан России.

Следовательно, работодатель не имеет права принудить работника пройти диспансеризацию, тем более с предоставлением результатов осмотра и анализов.

Таким образом, внедрив обязательный периодический медицинский осмотр для работников с допустимыми условиями труда, будет заметно снижаться смертность на рабочих местах, особенно людей предпенсионного возраста, заметно снизится процент профзаболеваний работников.

Конечно, медицинские осмотры для работодателей не могут быть бесплатной процедурой. Однако надо учитывать, что жизнь человека стоит намного дороже, тем более, если работник зарекомендовал себя на рабочем месте как добросовестного.

К тому же непроведение каких-либо медицинских осмотров, будь то предварительный, периодический, либо обязательное психиатрическое освидетельствование, грозит работодателю административным наказанием.

Со стороны контролирующего органа, следовательно, будет меньше вопросов к организациям, проводящим такие медосмотры. Так как еще и снизится количество обращений в Государственную инспекцию труда о нарушении законодательства.

Рассмотрим процедуру рассмотрения обращений, заявлений, жалоб граждан.

При поступлении жалобы гражданина, обращение регистрируется в автоматизированной системе управления контрольно-надзорной деятельности (АСУ КНД). Затем передается должностному лицу Государственной инспекции труда для рассмотрения и принятия мер реагирования.

Должностным лицом Гострудинспекции является государственный инспектор труда, который всесторонне обязан рассмотреть обращение, выполнить необходимые мероприятия, подготовить ответ гражданину в установленные законодательством сроки.

Так, например, в 2023 году поступило обращение от гражданина о нарушении трудового законодательства организации, работником которой он является. Организация не направляет вновь принятых работников на предварительные медицинские осмотры, не проводит обучение по охране труда, инструктажи на рабочем месте. Согласно сведениям, содержащимся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства, организация отнесена к категории – малое предприятие.

Государственный инспектор труда направил запрос в организацию на предоставление пояснений по доводам, содержащимся в обращении гражданина. Организация ответила, что, так как является субъектом малого бизнеса, в штате числится всего 12 человек, ответственность за ведение охраны труда возложена на бухгалтера, который завален своими отчетами.

После, государственным инспектором труда вместе с пакетом документов направлено заявление о согласовании с органами прокуратуры. Решением прокурора было отказано в проведении контрольно-надзорного мероприятия в отношении организации.

Государственным инспектором труда были направлены материалы рассмотрения обращения гражданина в районную прокуратуру по месту осуществления деятельности организации для рассмотрения и прокурорского реагирования в отношении работодателя.

Органы прокуратуры, как правило, реагируют на подобные обращения и инициируют проведение проверок в отношении недобросовестных работодателей.

Государственным инспектором труда также принято решение об объявлении предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, в частности, о непроведении вновь принятым работникам обучения по охране труда и непроведении предварительных медицинских осмотров, сославшись не только на статьи 214 и 220 ТК РФ, где прописаны обязанности работодателя направлять работника на медицинские осмотры, но и на статью 22 ТК РФ, где установлено, что работодатель обязан

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативны правовые акты, содержащие нормы трудового права.

В ответ на полученное предостережение организация ответила, что заложили в бюджет на следующий квартал текущего года стоимость мед.осмотров, а также обучение работников по охране труда в специализированной организации.

Учитывая изложенное, можно сказать, что цель, в определённом смысле, была достигнута, права действующих работников восстановлены.

Немаловажной проблемой в отношениях между работодателем и работником также встаёт вопрос об оплате предварительного (при поступлении на работу) мед. осмотра.

С подобными жалобами работники также обращаются в Государственную инспекцию труда с просьбой обязать работодателя оплатить услугу по проведению предварительного медицинского осмотра.

Как сказано выше, нарушения работодателями в части непроведения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, нарушения порядка прохождения или периодичности медицинских осмотров усматриваются и при проведении расследования несчастных случаев.

Так, в Государственную инспекцию труда поступило извещение о пострадавшем от несчастного случая водителя-экспедитора.

В ходе расследования несчастного случая комиссия установила, что согласно карте СОУТ на рабочем месте водителя-экспедитора основанием для проведения медицинских осмотров является п. 4.1 прил. 1 (физические перегрузки) п. 27 прил. 2 (управление наземными транспортными средствами) приказа министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (действовавшего на момент проведения СОУТ).

Общество не представило документов, которые подтверждают проведение работнику предварительного (при устройстве на работу) медицинского осмотра, периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра. Также не представлены документы, подтверждающие проведение работнику психиатрического освидетельствования.

Основной причиной несчастного случая явилось нарушение правил дорожного движения пострадавшим работником, выразившееся в не выборе безопасной скорости движения, неверно оценил дорожную обстановку.

Однако, Общество было привлечено к административной ответственности в соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке 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.

В заключение можно сказать, что организация и проведение мед.осмотров не исключается из обязанностей работодателя, несмотря на то, что с 1 января 2021 года по настоящее время законодательная база в области охраны труда терпит значительные перемены.

В Российской Федерации существует много нормативных и законодательных актов, которые обязывают работодателей соблюдать меры по охране труда и здоровья работников.

В данном разделе были представлены основные методы контроля и надзора органов исполнительной власти за работодателями в части проведения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований своим работникам.

Приведены примеры нарушений работодателями трудового и иного законодательства, которые усматриваются не только из поступивших обращений граждан, но и выявляются при проведении контрольных и надзорных мероприятий, а также при проведении расследований несчастных случаев на производстве.

Описаны меры воздействия на работодателей с помощью проф.мероприятий, таких как проф.визит и объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований.

В нашем государстве периодически проводятся значительные изменения в области охраны труда, которые позволяют развивать направление безопасности трудового процесса. Введение стандартов опыта других стран, анализирование, внедрение опыта европейских стран, развитых в области охраны труда, разного рода стимулирование предприятий на государственном уровне, которые выполняют требования охраны труда и усиление санкций в отношении безразличных работодателей являются существенными стимулами в развитии системы охраны труда в организациях и здоровья работников.

Хочется добавить, что каждый вид контроля (надзора), безусловно, имеет ряд особенностей, обусловленных технологическими процессами, отраслевой спецификой контроля (надзора), а также ожиданиями бизнеса и граждан [16].

Таким образом, применение определённых методов контроля и надзора за работодателями в части организации и проведения медицинских осмотров работникам, которые регламентированы на законодательном уровне, приносит определенные результаты.

3 Рекомендации по совершенствованию надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров

3.1 Организационные, нормативные рекомендации совершенствования надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров

Рассмотрим организационные и нормативные рекомендации совершенствования контрольной надзорной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.

Ранее упоминалось, что перед приёмом работника на работу, до заключения и выдачи трудового договора, работодатель направляет кандидата на предварительный медицинский осмотр с выдачей направления. Кандидат на должность проходит предварительный мед.осмотр в той организации, с которой работодатель заключил договор на оказание услуг, имеющей лицензию на проведение предварительных (периодических) медицинских осмотров. Также не запрещено проходить предварительный медицинский осмотр и в той мед.организации, в которую работник устраивается на работу и которая также имеет лицензию на проведение медосмотров. Например, поликлиника, больница, диспансер.

Также упоминалось, что порядок проведения предварительных медицинских осмотров утверждён приказом Министерства здравоохранения России от 28.01.2021 № 29н [14].

Законодательством не регламентировано кто должен выдавать направления работникам на прохождение предварительных или периодических осмотров. Эта обязанность возложена на работодателя. Локальным актом (приказ, распоряжение, внесение обязанностей в должностную инструкцию работника) руководитель (директор) организации устанавливает должностное лицо, либо службу, на которого и возлагается

обязанность по выдаче и учету направлений на прохождение работниками медицинских осмотров.

Это может быть, например, служба охраны труда, либо отдел кадров.

В соответствии со статьёй 223 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести штатную единицу специалиста по охране труда. Такое требование распространяется на все организации независимо от их размера и вида экономической деятельности.

Однако, если число сотрудников организации не превышает пятидесяти, то работодатель или индивидуальный предприниматель имеет право возложить обязанности по организации охраны труда на любого сотрудника, в том числе на себя, при условии, что этот работник, прошел обучение в учебном центре по спец. программам.

Это позволяет малому бизнесу сократить расходы и, в тоже время, обеспечить безопасность своих сотрудников без создания отдельной службы или найма специалиста.

Но не стоит забывать, что сотрудник, на которого локальным актом возложены обязанности ведения охраны труда, должен пройти соответствующее обучение и иметь необходимые знания и навыки.

Таким образом, статья 223 ТК РФ предоставляет работодателям возможность выбора между созданием службы охраны труда и возложением обязанностей по её ведению на одного из сотрудников. Это позволяет аккомодировать систему охраны труда к особенностям малого бизнеса и обеспечивать соблюдение работодателями требования законодательства.

Нужно отметить, что ответственность за обеспечение безопасности труда на законодательном уровне лежит на работодателе вне зависимости от того, каким образом он решает эту задачу. Поэтому даже при возложении обязанностей по охране труда на определенного сотрудника, руководитель должен контролировать и его работу, а также обеспечивать необходимые условия для выполнения этих обязанностей.

Без наличия в штате ставки специалиста по охране труда можно прибегнуть к услугам организаций, предлагающих аутсорсинг в области охраны труда, либо привлечь работника по договору гражданско-правового характера.

В случае отсутствия в организации специалиста по охране труда, работодатель вправе возложить обязанность по выдаче и учету направлений на другого сотрудника.

Далее нужно отметить, что законодательством не предусмотрено обязательное ведение журнала учета выдачи направлений на медосмотры, однако ведение учета выдачи направлений на медосмотры рекомендуется для удобства контроля прохождения сотрудниками медицинских осмотров. Факт получения направления на медицинский осмотр подтверждается подписью специалиста в журнале. Отказ от прохождения медицинской комиссии может стать основанием для увольнения.

Журнал может помочь упорядочить сведения о том, какие работники и в какие сроки проходят или прошли медицинские осмотры, когда им были выданы направления.

Также журнал может считаться доказательством того, что работник получил направление на медицинский осмотр и был проинформирован о том, что нужно пройти медосмотр, так как сотрудники ставят в этом документе свои подписи. Также это будет гарантией еще и того, что в будущем у организации не будет проблем, например, сотрудники не смогут сказать, что заплатили за медосмотр личные деньги. Поэтому если работник, который не прошел медосмотр, при отстранении его от работы будет утверждать, что он ничего не знал, то его подпись докажет обратное.

Для работодателя такой журнал будет одним из инструментов контроля – кто из работников уже прошел медицинский осмотр, а кто нет.

Какую информацию можно отразить в журнале учета выдачи работникам направлений на медицинский осмотр?

Так как этот журнал не регламентирован, но выше мы указали удобство данного журнала, то можно включить, например, следующую информацию:

- дата выдачи направления;
- ФИО работника;
- дата рождения работника;
- должность работника, структурное подразделение;
- наименование вредных и (или) опасных факторов, либо наименование пункта указанных факторов;
- ФИО, должность лица, выдавшего направление;
- подпись лица, выдавшего направление;
- подпись работника о получении направления.

Пример оформления и заполнения журнала учета выдачи направлений на медицинские осмотры приведены в таблице 1.

Здесь можно поподробнее остановиться на заполнении журнала.

Дата выдачи заполняется обязательно полностью, то есть число, месяц, год.

ФИО работника - заполняется также полностью, без сокращений, без использования инициалов. В многолетней практике надзора встречаются случаи попадания однофамильцев и тезок, работающих в одной организации.

Дата рождения также указывается полностью, чтобы иметь представление о такой информации как - полных лет. Это может помочь работодателю установить дополнительные обязательные процедуры проведения медосмотра. Например, базисная маммография для женщин должна выполняться в возрасте от 35 до 40 лет. Женщинам в возрасте от 40 до 49 лет маммографическое обследование желательно проходить каждые 1-2 года, а женщинам старше 50 лет - ежегодно.

Должность работника также желательно указывать полностью. Например, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Здесь нужно отметить, что водители бывают не только легковых автомобилей, у которых часто встречаются условия труда допустимые, но и водители автопогрузчика, у которых условия труда, чаще всего, вредные (класс 3.1 или 3.2). Соответственно, пункты приказа 29н будут разные.

В следующем столбце - пункты приказа 29н. Здесь нецелесообразно прописывать полностью наименование вредного и (или) опасного фактора, воздействовавшего на работника, так как это займет много места. В то же время, прописав нумерацию пунктов и обратившись к приложению приказа 29н, можно легко определить эти самые вредные факторы, либо вид работ.

Следующий пункт - ФИО лица, которое выдает направление на медицинский осмотр. В данном пункте можно указать только фамилию и инициалы, а также должность лица, выдавшего направление. В небольших организациях, в виду отсутствия специалиста по охране труда, направление на медосмотр может выдавать лицо, назначенное приказом руководителя.

Соответственно, два последних столбца в журнале - это подписи лица, выдавшего направление и подпись работника, получившего направление.

Повторимся, что вид журнала, да и сам журнал не регламентирован законодательством. По своему усмотрению и для своего удобства, работодатель может внести в журнал дополнительную информацию, например:

- порядковый номер (со сквозной нумерацией);
- дата приема работника;
- пол работника;
- дата предстоящего медосмотра;
- номер направления либо определенный шифр, применяемый в организации, каким может быть, например, табельный номер работника, шифр (код) по должности и т.д.;
- заключение медицинской комиссии (дата, годен/не годен);
- периодичность проведения медосмотра;
- срок следующего прохождения медосмотра и др.

Так как медицинские осмотры бывают не только предварительные и периодические, то работодатель вправе завести журнал и по выдаче направлений на психиатрическое освидетельствование.

Такой журнал можно сделать по аналогии, указанного выше, добавив или убрав некоторую информацию, также на усмотрение работодателя.

На примере таблицы 2 рассмотрим вариант журнала учета выдачи направлений на психиатрическое освидетельствование.

Все столбцы журнала заполняются по аналогии с журналом учета выдачи направлений на медицинские осмотры.

Исключение составляет столбец «Основание», в котором указывается пункт приказа Минздрава РФ от 20.05.2022 №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» [5]. Также работодатель по своему усмотрению и для своего же удобства включает (исключает) какую-либо информацию.

Целесообразно вести разные журналы по разным направлениям. Так быстрее можно найти (определить) работника, прошедшего медосмотр.

Если же вести журнал учета выдачи направлений на медицинский осмотр или на обязательное психиатрическое освидетельствование дополнительно в электронном виде, то, например, в Excel с помощью фильтров можно собирать определенную информацию. А именно:

- отфильтровать информацию по должностям;
- собрать информацию по дате приема или возрасту работников.

Хочется также отметить, что при внедрении журнала учета выдачи направлений на медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование, другой вид медосмотра, работодателю открывается свобода действия.

Для начала можно внедрить журнал с необходимым минимумом информации. Поработав, оценить его удобство. Возможно, минимальной информации будет достаточно.

Если информации недостаточно, то можно разработать новую форму, структуру журнала.

Важно помнить, что внедрение журнала учёта выдачи направлений — это непрерывный процесс, требующий внимания и усилий. Регулярное обновление и адаптация к изменяющимся условиям помогут обеспечить эффективное использование журнала и достижение поставленных целей.

В контексте ведения журнала в электронном формате отсутствуют ограничения, связанные с объёмом информации, что позволяет интегрировать обширный массив данных.

Наряду с журналами учета выдачи направлений на медицинские осмотры можно рассмотреть еще одну проблему.

Как выше было сказано, довольно часто попадаются медицинские организации, проводящие мед.осмотры фиктивно.

Результатом проведения таких медосмотров может наступить как несчастный случай с работником, так и профессиональное заболевание, в худшем случае – смерть работника.

Очень важно более тщательно подойти к выбору самой медицинской организации, оказывающей услуги в проведении медицинских осмотров.

Работодателю рекомендуется наблюдение за работником не только во время исполнения работником своих трудовых обязанностей, но анализировать частое наступление нетрудоспособности работника (больничные).

Анализировать именно причину ухода на больничный. Если же работник часто уходит на больничный, то нужно поинтересоваться причиной его нетрудоспособности.

Как правило, у старшего поколения часто наблюдается - ишемическая болезнь сердца, артериальная гипертония и др.

Работодателю рекомендуется анализировать частые периоды нетрудоспособности и принимать меры их дальнейшего недопущения.

Периодичность проведения оценки профессиональных рисков законодательством не предусмотрена. В статье 214 ТК РФ говорится о систематическом выявлении опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка.

Здесь можно посоветовать работодателю установить периодичность проведения оценки профессиональных рисков не реже 1 раза в год.

Целесообразно эту процедуру сделать комплексной. Можно привлечь не только службу охраны труда, но и кадровый, юридический отдел, экономический, другая служба на усмотрение работодателя.

Каждая служба, изучив документы – результаты специальной оценки условий труда, предыдущие результаты оценки профессиональных рисков, количество дней нетрудоспособности работника – выдвигает свое предложение по улучшению мероприятий в области охраны труда.

Таковыми мероприятиями могут стать, например, установка системы кондиционирования в комнате отдыха для работников, установка в свободном доступе кулеров, сатураторов (для горячих цехов) с водой.

Здесь можно привести пример.

В Государственную инспекцию труда поступило извещение о пострадавшей работнице. Работница по окончании рабочей смены направлялась на служебном автобусе домой. Во время движения работнице стало плохо и она, потеряв сознание, упала. Водитель остановился на ближайшей остановке, в это время другие работники предприятия уже вызывали скорую помощь. По приезду врач скорой помощи констатировал смерть работницы.

Работодателем была образована комиссия по расследованию несчастного случая с участием готрудинспектора, так как согласно статье 227 ТК РФ работница направлялась с работы на транспортном средстве работодателя и умерла в служебном автобусе (ст. 229 ТК РФ).

Комиссия в ходе расследования несчастного случая установила обстоятельства, как например, то, что работница в течение года три раза была на больничном с диагнозом болезни сердца.

Работодателем не были приняты никакие меры по пересмотру оценки профессиональных рисков.

Конечно, данный случай произошел вследствие внезапного ухудшения состояния здоровья, а именно ишемической болезни сердца, поэтому был квалифицирован как несчастный случай не связанный с производством.

Возвращаясь к журналу учета выдачи направлений на медицинские осмотры хочется отметить, что также важна правильность заполнения журнала, что поможет избежать ошибок и упущений в работе, а также обеспечит точную и своевременную информацию для дальнейшего мониторинга состояния здоровья.

Таким образом, работодателю можно рекомендовать завести журнал учета выдачи направлений, единая стандартная форма которого законодательством не регламентирована. Поэтому работодатель вправе по своему усмотрению разработать свою версию.

Проанализировав удобство определенной структуры журнала, работодатель вправе изменить ее по своему усмотрению.

3.2 Анализ и оценка эффективности внедрения мероприятий в надзорную контрольную деятельность в области организации и проведения медицинских осмотров

Цель анализа: оценить эффективность внедрения журнала учёта выдачи направлений на медицинский осмотр.

Как указывалось выше, в ходе проведения надзорных контрольных мероприятий довольно часто попадаются нарушения, связанные именно с неправильным учетом выдачи направлений на медосмотры, либо с непроведением медицинских осмотров работникам в принципе.

Для проведения анализа необходимо определить критерии оценки эффективности, которые будут использоваться для сравнения ситуации до и после внедрения журнала. Эти критерии могут включать:

- сокращение времени на выдачу направлений: журнал может помочь ускорить процесс выдачи направлений, что приведёт к снижению нагрузки на сотрудников и повышению эффективности работы;
- снижение количества ошибок при выдаче направлений: использование журнала может уменьшить вероятность ошибок, связанных с выдачей направлений, таких как неправильное заполнение или потеря документов (в журнале будет прослеживаться хронология выданных направлений, а также сквозная нумерация, в случае присвоения номера направлению на медосмотр);
- улучшение контроля за выдачей направлений: журнал позволит отслеживать историю выдачи направлений и контролировать соблюдение установленных процедур;
- повышение прозрачности процесса выдачи направлений: наличие журнала сделает процесс более прозрачным и понятным для всех участников;

- возможность анализа данных о выдаче направлений: журнал предоставит возможность анализировать данные о количестве выданных направлений, их типах и сроках выдачи. Это поможет выявить возможные проблемы и принять меры по их устранению;
- экономия ресурсов: внедрение журнала, в том числе в электронном виде, может привести к экономии времени и усилий сотрудников, а также снизить риск потери документов;
- соответствие законодательным требованиям: журнал будет способствовать соблюдению законодательных требований в области здравоохранения;
- удовлетворённость сотрудников: сотрудники могут чувствовать себя более уверенно и комфортно, зная, что процесс выдачи направлений организован эффективно;
- уменьшение количества жалоб от работников: повышение качества и прозрачности процесса выдачи направлений может снизить количество жалоб от пациентов.

Ведение журнала учета выдачи направлений на медицинский осмотр работникам целесообразно для работодателя также и по следующим причинам:

- установление порядка сведений о том, какие работники и в какие сроки должны пройти либо уже прошли медицинские осмотры, когда работникам были выданы направления;
- доказательство того, что работник нарочно получил направление на медосмотр, был проинформирован о необходимости прохождения медосмотра. Личная подпись работника в журнале подтверждает факт выдачи направления и служит гарантией того, что в будущем к работодателю не будет на этот счет никаких претензий, в том числе финансовых;
- контроль за тем, кто из работников уже прошел медосмотр, а кто нет;

- возможность обезопасить себя в судебных разбирательствах.

Также можно добавить, что при любом взаимодействии работодателя с органом исполнительной власти при проведении надзорного мероприятия, расследования несчастного случая, предоставление журнала учета выдачи направлений создаст определенное удобство обеим сторонам – как проверяющей, так и проверяемой, в части доказательств направления – получения этого направления, в том числе.

При ведении такого журнала в электронном виде, удобство будет заключаться и в быстром поиске нужной информации.

Это упростит процесс предоставления доказательств и повысит эффективность работы.

Также, чтобы проанализировать, насколько работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, охвачены медицинскими осмотрами, можно рассмотреть следующие показатели:

- чтобы быстро получить информацию о количестве работников, которым проведены медосмотры, можно использовать данные журнала;
- процент работников, охваченных медицинскими осмотрами. Для этого общую сумму численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, нужно разделить на количество работников, подлежащих медосмотру. Эти данные также можно взять из журнала учета выдачи направлений.

Информацию по вышеуказанным параметрам довольно часто запрашивают в разного рода отчётах (годовых, квартальных), которые предоставляются работодателем в органы исполнительной власти.

В таких отчётах содержится информация о деятельности компании, её финансовых показателях, количестве сотрудников и их квалификации, а также о других аспектах работы организации, в том числе, о количестве работников, прошедших медицинский осмотр. Отчёты могут быть

предоставлены в администрацию города, региональное ведомство, пенсионный фонд и другие органы.

Предоставление отчётности является обязательным требованием законодательства и позволяет органам власти контролировать деятельность компаний и предпринимателей, а также оценивать эффективность их работы.

В целом, внедрение журнала учёта выдачи направлений на медосмотр может быть эффективным решением для повышения эффективности работы, улучшения контроля и обеспечения соблюдения законодательных требований.

Так как тема магистерской диссертации звучит как «Практика осуществления государственного надзора и контроля», то такой журнал будет целесообразен в плане удобства и в случае, если Государственная инспекция труда придет с проверкой (плановой, внеплановой), либо примет участие в расследовании несчастного случая.

Заключение

В заключение исследования необходимо подвести итоги, кратко озвучить выводы.

В первой главе выпускной квалификационной работы раскрывается процедура организации и проведения медицинских осмотров работников. Какие медицинские осмотры различают. Как работник направляется на предварительный медицинский осмотр. Проведен анализ данной процедуры. Также представлен метод проведения медицинского осмотра в зарубежных странах, а именно скрининг. Рассмотрены литературные обзоры статей российских и зарубежных авторов.

По итогам рассмотрения определены эффективность и важность предварительных медицинских осмотров.

В настоящее время складывается одна из особо значимых проблем – проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников субъектами.

Во втором разделе диссертации раскрывается практика осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Рассмотрены особо распространенные методы осуществления контроля органами исполнительной власти, которые регулируются Федеральным законом от 31.07.2021 №248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в российской Федерации».

Представлены примеры обращений граждан, а также меры принятые Государственной инспекцией труда при рассмотрении жалоб, обращений.

На сегодняшний день в условиях реформы контрольно-надзорной деятельности, снижения количества плановых проверок организаций органами, осуществляющими государственный контроль и надзор, в том числе из-за введения моратория на проведение плановых и внеплановых контрольно-надзорных мероприятий, возрастает роль внутреннего контроля качества и безопасности медицинских осмотров и экспертиз.

В третьем разделе выпускной квалификационной работы озвучены рекомендации по совершенствованию надзорной контрольной деятельности в области организации и проведения медицинских осмотров.

Предложена форма журнала учета выдачи направлений на медицинские осмотры и на обязательное псих. освидетельствование и способ его заполнения.

Таким образом, результаты исследований подтверждают эффективность полученных данных. Они могут быть использованы для дальнейшего совершенствования и развития в отношении главных критериев: соблюдения работодателями законодательства по охране труда в области организации и проведения медицинских осмотров.

Это имеет важное значение для обеспечения безопасности и здоровья работников, а также для повышения эффективности работы предприятий. В дальнейшем необходимо продолжать исследования в этой области, чтобы обеспечить более высокий уровень защиты прав работников на безопасные условия труда.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3. (дата обращения: 02.06.2023).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. - № 30 ст. 5804 (дата обращения: 02.06.2023).

4. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 20.06.2023).

5. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

6. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости от 21 марта 2019 г. № 77 «Об утверждении методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

7. Постановление Правительства РФ от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

8. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ №988н, министерства здравоохранения РФ №1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

9. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости от 11.11.2022 №253 «Об утверждении руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 17.05. 2023).

10. Анисимова К.О. «Понятие и сущность государственного контроля и надзора, проблемы их разграничения» (дата обращения: 17.05. 2023).

11. Воронкова С.В. «Государственный контроль качества обязательных медицинских осмотров и экспертиз: новые тенденции и перспективы» (дата обращения: 17.05. 2023).

12. Гурин А.И. «Государственный контроль как форма осуществления исполнительной власти» (дата обращения: 17.05. 2023).

13. Сажин А.Р. «Необходимость проведения медицинских осмотров для предотвращения профессиональных заболеваний и несчастных случаев» (дата обращения: 17.05. 2023).

14. Приказ министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 №29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня

медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 17.05. 2023).

15. Постановление Правительства от 10 марта 2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 15.12. 2023).

16. Распоряжение Правительства РФ от 21 декабря 2023 года № 3745-р «Об утверждении Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года и плана-графика по ее реализации» (дата обращения: 15.12. 2023).

17. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 года № 404 «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 02.06.2023).

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (дата обращения: 02.06.2023).

19. Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19 октября 2021 г. по делу № 8Г-14910/2021[88-15213/2021 (дата обращения: 14.05.2024).

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.06.2021 №1048 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) качества и безопасности медицинской деятельности»

//Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 14.05.2024).

21. Порываев А.А. «Проблемы организации и проведения медицинских осмотров» URL: <https://biota.ru/publishing/magazine/bezopasnost-i-oxrana-truda-№1,-2020/problemyi-organizaczii-i-provedeniya-mediczinskih-osmotrov.html> (дата обращения: 14.05.2024).

22. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 14.05.2024).

23. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» //Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 17.05.2024).

24. VISION ZERO. Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда. Руководство для работодателей и менеджеров. URL: http://visionzero.global/sites/default/files/2017-08/5-Vision_zero_Guide-Web.pdf (дата обращения: 17.05.2024).

25. Камынина Н.Н., Кравчук А.А. «Лучшие программы скринингов в мире и их сравнение с Москвой» // [Электронный ресурс] : экспертный обзор / Н. Н. Камынина, А. А. Кравчук. – Электрон. текстовые дан. – М. : ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022. – URL:<https://niioz.ru/moskovskaya-meditsina/izdaniya-nii/obzory/> . – Загл. с экрана. – 35 с. (дата обращения: 17.05.2024).

26. Lee Y., Kim E., Lee D. Comparative Study on the National Health Screening Programs according to the Health Insurance System //Health Policy and Management. – 2021. – Т. 31. – №. 3. – С. 272-279. (дата обращения: 17.05.2024).

27. Japan Health Policy Now. 3.1 Japan's Health Insurance System. – Text: electronic // [official website]. – URL: <https://japanhpn.org/en/section-3-1/> (дата обращения: 17.05.2024).

28. US Commission on Chronic Illness (1957). Chronic Illness in the US. Vol. I. Prevention of Chronic Illness. Cambridge, Mass: Harvard University Press [internet]. <http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674497474> (дата обращения: 17.05.2024).

29. Raffles A, Mackie A, Muir Gray JA. Screening: evidence and practice. 2nd ed. Oxford. Oxford University Press; 2019 (дата обращения: 17.05.2024).

30. NHS screening. – Text: electronic // National Health Service: [official website]. – URL: <https://www.nhs.uk/conditions/nhs-screening> (дата обращения: 17.05.2024).

31. Косарев В.В., Лотков В.С., Бабанов С.А. «Периодические медицинские осмотры и их роль в сохранении трудового потенциала работающего населения в рамках национального проекта «Здоровье» (дата обращения: 03.06.2024).