

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 «Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Обучающийся

И.Е. Волхонская

(инициалы, фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к. э. н., доцент, Т.Ю. Фрезе

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), инициалы, фамилия)

Консультант(ы)

к. э. н., доцент, Т.Ю. Фрезе

Тольятти 2023

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	10
1.1 Становление и развитие надзора за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации.....	10
1.2 Понятие, содержание и задачи надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	19
Глава 2 Виды субъектов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	28
2.1 Общие органы государства, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Сущность и способы защиты трудовых прав работников.....	28
2.2 Специальные органы государства, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	32
Глава 3 Надзор за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации.....	48
3.1 Предложения по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства.....	48
3.2 Анализ и оценка эффективности внедрения предложений по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства.....	59
Заключение	68
Список используемой литературы и используемых источников.....	74

Приложение А Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб.....	80
Приложение Б Список контрольных вопросов для анкетирования сотрудников санитарно-эпидемиологической службы с целью проверки эффективности «Регламента проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб».....	89

Введение

Актуальность настоящего исследования. Построение общества в условиях рыночной экономике, основываясь на принципах демократии и правового государства, невозможно без должной государственной политики в области охраны труда. Государство, которое стремится к формированию истинно демократических институтов в обществе, должно защищать права и свободы своих граждан, в том числе трудящихся, а уже после этого заботиться о быстротекущих технических достижениях, которые обеспечиваются иногда ненадлежащим отношением к работникам.

Последние годы ознаменованы принятием большого количества нормативных-правовых актов в сфере надзора за трудовым законодательством, что помимо положительного влияния, к сожалению, привнесло немало сложностей в юридическую практику. Например, сложность их понимания и применения, возможность противоречий между различными актами или избыточность. Поэтому важно обеспечить ясность и консолидированность нормативных актов, а также проводить необходимую работу по обучению и информированию работодателей и работников о новых правилах и требованиях. Также принятие большого количества нормативных правовых актов привело в общем к процессу усложнения надзора за исполнением трудового законодательства:

– во-первых, большое количество нормативных актов усложняет процесс их изучения и освоения. Контролирующие органы должны постоянно отслеживать новые законы, постановления, приказы и другие документы, чтобы быть в курсе последних изменений в трудовом законодательстве. Это требует больших временных затрат.

– во-вторых, разнообразие нормативных актов усложняет их применение на практике. Работодатели должны быть в состоянии правильно интерпретировать и применять все требования и нормы, чтобы не нарушать трудовое законодательство. Однако, из-за большого количества актов,

возникает риск неправильного понимания или упущения каких-либо требований.

– в-третьих, большое количество нормативных актов в трудовом законодательстве может привести к противоречиям и несоответствиям между ними. Различные акты могут содержать разные требования или допускать разные исключения, что может вызывать путаницу и споры при их применении.

Изложенные обстоятельства выступают детерминантами актуальности исследуемой темы.

Объектом исследования являются правоотношения в сфере охраны труда, возникающие в процессе осуществления надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством.

Предмет исследования – правовое регулирование надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Целью данного диссертационного исследования является разработка мероприятий по совершенствованию надзора в сфере трудового законодательства.

Гипотеза исследования состоит в том, что совершенствование надзора за исполнением трудового законодательства будет обеспечено за счет следующих мероприятий:

– внедрения методов оценки риска, которые могут привести к снижению общей административной нагрузки на субъекты хозяйственной деятельности с одновременным повышением уровня эффективности контрольно-надзорной деятельности;

– внедрение комплаенса в деятельность работодателя будет способствовать увеличению эффективности взаимоотношений основных субъектов трудового права - работодателя и работника.

Для достижения указанной цели были сформированы следующие задачи:

- анализ становления и развития надзора за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации;
- характеристика понятия, содержания и задач надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- формирование порядка осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- изучение видов субъектов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: общих и специальных;
- анализ состояния соблюдения трудового законодательства на примере ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области»;
- формирование предложений по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Теоретико-методологическую основу исследования составили научные работы, в которых исследуются различные теоретические и практические аспекты этой проблемы, в том числе имеющие комплексный характер.

В советский период защита трудовых прав работников не подвергалась комплексному изучению так интенсивно, как на современном этапе. В этих работах исследовались различные аспекты защиты трудовых прав работников в советском обществе. Авторы анализировали законодательство, практику его применения, проблемы и недостатки системы защиты трудовых прав:

- М. Е. Мариненко в своей работе «Защита трудовых прав работников в СССР» анализировал основные законы и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, и изучал их применение на практике.

– В. И. Смолярчук в работе «Защита трудовых прав работников и пути ее совершенствования» исследовал проблемы, связанные с нарушением трудовых прав работников и предлагал меры по их защите.

– Л. А. Николаева в работе «Защита трудовых прав и интересов работников» изучала проблемы социального обеспечения работников и механизмы защиты их прав.

– Б. Ю. Тихонова в своей работе «Защита трудовых прав работников в условиях социалистического правопорядка» анализировала законодательство и практику его применения, а также выявляла проблемы и недостатки в системе защиты трудовых прав.

– Г.А. Игдыров в работе «Защита трудовых прав работников в СССР» исследовал основные аспекты защиты трудовых прав работников и предлагал меры по их улучшению.

При написании настоящей диссертации в качестве основного использовался формально-логический метод исследования. Кроме того, в исследовании применялись и другие специальные методы: исторический, системно-структурный анализ и функциональный анализ правовых явлений.

Опытно-экспериментальная база исследования. В качестве информационной базы при работе над настоящим диссертационным исследованием использовались: документы Международной организации труда, российские нормативные правовые акты, локальные нормативные правовые акты, научные работы по трудовому праву, праву социального обеспечения, уголовному, административному праву, теории государства и права, иным юридическим наукам, энциклопедические издания, словари, публикации в периодической печати, обобщения практики деятельности органов федеральной инспекции труда по Ивановской области, Прокуратуры Ивановской области.

Научная новизна. Разработанный регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб поможет выработать новые рекомендации для надзорных органов, новые

подходы к обучению и информированию работников о своих правах, новые предложения по изменению законодательства и т.д.

Положения, выносимые на защиту:

– разработанный Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб, что будет являться важным инструментом в помощи организации охраны труда в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области».

– разработанный проверочный лист (список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке выполнения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб.

Теоретическая значимость характеризуется сформулированными в диссертации выводами и предложениями, которые могут быть использованы:

– при разработке новых политик и программ по надзору за трудовым законодательством, при обучении работников и надзорных органов, а также при разработке новых законодательных актов;

– в процессе подготовки и проведения лекционных, семинарских и практических занятий по курсу «Трудовое право».

Практическая значимость характеризуется тем, что представленное в исследовании обоснование предложений по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, может служить теоретической основой использования в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области».

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав (разделов), заключения, список использованной литературы (46 источников). Основной текст работы изложен на 84 страницах.

Глава 1 Надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1.1 Становление и развитие надзора за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации

Возникновение острой потребности совершенствования трудового законодательства в современных реалиях обусловлено несколькими факторами:

– изменения в мире труда: Современные технологии, автоматизация и цифровизация процессов значительно изменили сферу труда. Возникли новые формы занятости, такие как удаленная работа, фриланс и гиг-экономика. Традиционные формы трудоустройства и правовые нормы уже не соответствуют новым реалиям, поэтому требуется адаптация законодательства к современным трудовым отношениям.

– рост нестабильной занятости: В последние годы наблюдается увеличение числа временных и неконвертируемых рабочих мест. Это связано с экономическими изменениями, неопределенностью и глобальными кризисами. Трудовое законодательство должно предусмотреть механизмы защиты прав работников на таких нестабильных местах работы.

– неравенство в оплате труда: Во многих странах существует проблема гендерного неравенства в оплате труда. Женщины часто получают меньшую заработную плату, чем мужчины, за выполнение той же работы. Современное трудовое законодательство должно содержать положения о равноправии и справедливости в оплате труда.

– защита прав работников: В условиях глобализации и увеличения конкуренции на рынке труда необходимо обеспечить адекватную защиту прав работников. Это включает в себя право на безопасные и здоровые

условия труда, ограничение рабочего времени и предоставление отпусков, а также защиту от дискриминации и моббинга.

– социальная защита: Современное трудовое законодательство должно учитывать социальные потребности работников, такие как право на отпуск, больничный лист и другие социальные льготы. Это помогает обеспечить равные возможности и улучшить качество жизни работников [6, с. 1].

С. А. Соболев полагает, что «при анализе исторических работ XVII – XVIII вв. обращается внимание на роль Российского государства в становлении крупной промышленности и формировании законодательства в сфере труда. Существование крупных заводов, фабрик и мануфактур объективно предопределяли необходимость государственно-правового сочетания многочисленных интересов, прежде всего между работниками, работодателями и государством» [36, с. 475].

В итоге можно сделать вывод о том, что для формирования единого аппарата нормативного регулирования существовали вполне адекватные предпосылки, которые выражались в стремлении построения мануфактурного производства ещё со временем Петра Великого, который сформировал отношения между руководителем и работником по принципу фабричного производства.

Все это сформировало потребность защиты прав рабочих в сравнении с правами фабричных работников, что позволило сформировать отдельные институты, выделенные Л.С. Талем как ключевые в основах регулирования трудового законодательства: «основное направление регулирования трудовых отношений состоит в снижении фабричного производства, которое снабжается целиком рабочими руками и закрепощением в условия строгой дисциплины» [40, с.6].

Ключевым итогом сложившейся ситуации стала отмена крепостного права, которое позволило ограничить отношения между фабричными собственниками и свободными работниками и перевести их в контекст

взаимного подчинения в течение 12-летнего периода. Сложившееся после крепостного права законодательство позволило не только сформировать «ростки» современного трудового законодательства, но и позволило создать упорядоченную систему власти-подчинения, а также сформировать представление о человеке не только как об орудии труда, но и о его самоценности для общества [35, с. 95].

Последующие реформы XIX века заключались в том, чтобы сформировать капиталистические отношения и предложить рабочей силе свободные условия труда. Возникший рост свободных рук привел к тому, что начали формироваться межклассовые противоречия, которые были характерны для раннекапиталистического периода развития отношений.

Сформированную в данный период времени систему труда можно охарактеризовать следующими признаками, выделенными И.Я. Киселёвой:

- массовая занятость населения, начиная с 5-6 лет, в том числе и женщин, причем в ночное время включительно;
- длительность рабочего дня не оправдывалась вознаграждением за труд;
- несформированная системы отдыха, нарушение техники безопасности и норм санитарно-эпидемиологического обеспечения на предприятиях;
- отсутствие жилищных условий, пригодных для жизни рабочих [9, с. 306].

Сложившиеся обстоятельства требовали улучшения качественных показателей правового положения лиц, находящихся в системе социально-трудовых отношений.

В те времена основным воздействующим субъектом считался собственник средств производства в связи с тем, что он эксплуатировал различные средства труда и орудия в качестве инструментов при выполнении функций работника.

Это разъясняется тем, что царская Россия в промышленном отношении существенно отставала от ведущих государств того времени. Рабочее движение в ней тоже началось позже. Отметим, что его центрами, наряду с российскими губерниями, становятся и украинские: Екатеринославская, Киевская, Херсонская, Харьковская и другие. У украинских рабочих быстро растет уровень политического сознания. Уже в 1875 г. в Одессе возникает первая в Российской империи его политическая организация – Южнороссийский рабочий союз, имевший свои отделения в Харькове, Ростове-на-Дону и других городах. Главные требования украинских рабочих были такие же, как в других странах мира того времени: борьба за улучшение условий труда и жизни, повышение заработной платы, уменьшение рабочего дня. Однако рабочим Российской империи пришлось вести свою борьбу в тяжелейших условиях. Царское правительство в конфликтах между рабочими и предпринимателями на начальном этапе защищало интересы только последних. Против рабочих велась настоящая война с использованием всего огромного государственного аппарата, включая жандармерию, полицию, а в некоторых случаях и армию. Поэтому первые законодательные акты по трудовому праву в России, составившие «фабричное» законодательство, были вызваны, и здесь можно согласиться с мнением известного специалиста отечественного права Александрова, массовой забастовочной борьбой российского рабочего класса. Принятые царским правительством в разное время «фабричные» законы были включены в «Устав о промышленности». Он входил во вторую часть XI тома «Свода Законов русской империи». В 1913 г. «фабричные» законы были выделены из «Устава промышленности» в особый «Устав о промышленном труде» включен в тот же XI том «Свода законов» [7, с. 36]. Указанные уставы содержали почти все основные институты и правовые понятия, на основе которых впоследствии сформировалась ветвь советского трудового права [4, с. 83].

Сформированный Устав о промышленном труде позволил создать условия для формирования трудовых отношений в качестве прецедентов для трудового законодательства, т.е. отношения формировались не на основе норм, принятых государством, а сложившаяся система отношений влияла на принятие отдельных норм для регулирования трудовых отношений. В данном случае УПТ представлял собой сформированную на практике систему норм регулирования наемного труда с гражданско-правовым характером отношений между работником и работодателем.

Данный Устав позволил объединить все теоретические взгляды на построение трудовых отношений и создать практическую систематизацию вопросов регулирования трудовых отношений [5, с. 87]. Это позволило сформировать понимание направлений развития трудовых отношений, а также обозреть фабрично-трудовое законодательство в целом и исключить существующие в нем пробелы.

Данный Устав состоял из четырех разделов, каждый из которых был посвящен отдельным вопросам:

- промышленный труд, который занимал центральное место в данном кодифицированном акте. Здесь строилась система трудовых отношений, начиная с трудоустройства, заканчивая расторжением трудового договора;

- промышленный труд – материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику в ходе выполнения последним его трудовых обязанностей;

- третий и четвертый разделы были посвящены уточнению формальностей по порядку трудоустройства и компенсации оплаты работникам за труд. Они постоянно дополнялись и реформировались, что позволило им занять достойное место среди регуляторов трудовых отношений.

Можно разделить позицию И. В. Малых о том, что «Устав о промышленном труде 1913 г. нельзя считать полноценным источником

трудового права, так как в исследуемый исторический период отрасли права с таким названием и соответствующим содержанием не существовало» [15, с. 28].

Так, по мнению Ергашева Е.Р., «традиционные буржуазные юридические теории, сложившиеся еще в XIX в., договор найма рабочей силы, найма «услуг» рассматривали в качестве разновидности обычного гражданско-правового договора найма. ...Сторонники традиционных буржуазных юридических теорий (например, Планиоль во Франции, Гуляев в царской России и др.), приравнивая рабочую силу к обычным имущественным объектам, считали, таким образом, правоотношение между нанимателем рабочей силы и наемным работником обычным гражданским обязательственным отношением, которое и должно рассматриваться в курсах гражданского права. Ни о каком «трудовом праве» при этом, разумеется, не могло быть речи» [8, с. 24]. Несмотря на негативное влияние сталинской политической конъюнктуры на это утверждение советского ученого-трудоуловика, сущность его является верной.

Таким образом, фабричное производство, сложившееся в Российской империи ещё с петровских времен постоянно совершенствовалось, а самый расцвет был связан напрямую с отменой крепостного права, которая носила в большей степени принудительный характер.

Во второй половине XIX в. начинает формироваться не только новая система общественно-социальных ценностей, но и система устройства труда, которая напрямую была связана с уступками в пользу пролетариата, сделанными со стороны царской власти. Именно это обусловило появление института охраны труда, которое дало «толчок» формированию обеспечительной системы мер по отношению к работнику со стороны работодателя.

Следующая реформа трудового законодательства, которая началась с известных событий 1917 г., протекала быстрыми темпами и носила принципиально новый характер. Первым толчком к развитию стало решение,

принятое Временным правительством, которое разработало проект трудового договора [17, с. 98]. Данная форма не была утверждена, однако С.Ю. Головина с позиции современности оценивает сложившийся законопроект как венец юридической мысли в вопросах регулирования трудовых отношений [6, с. 188]. В данном акте предлагались следующие социальные гарантии:

- введение восьмичасового рабочего дня: временное правительство приняло решение о сокращении рабочего дня с 10-12 часов до 8 часов для всех рабочих.

- закон о рабочих отпусках: был принят закон, предоставляющий рабочим право на оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью не менее 15 дней.

- закон о профсоюзах: был принят закон, который признал право рабочих на организацию профсоюзов и коллективные переговоры с работодателями.

- закон о трудовых спорах: был принят закон, устанавливающий процедуру разрешения трудовых споров между работниками и работодателями.

- введение минимальной заработной платы: временное правительство установило минимальную заработную плату для рабочих, чтобы обеспечить им минимальный уровень жизни.

- закон о социальном страховании: был принят закон, который предусматривал обязательное социальное страхование рабочих от несчастных случаев на производстве и болезней.

После того, как власть перешла к советам, стало формироваться принципиально новое во многих вопросах, в том числе и в вопросах трудового права, законодательство, связанное с принятием Кодекса законов о труде (далее – Кзот). Вместе с тем, что трудовая повинность формировалась в качестве обязательной для всех граждан Советского Союза, никакие нормы

о трудовом договоре туда не включались, а также не предоставлялись никакие социальные гарантии сохранения прав трудящихся.

Главными недостатками данного нормативного акта стало то, что работники переводились с работы на работы исключительно с согласия органов управления, принимавших решение по оптимизации трудовых отношений; а также постоянное привлечение трудящихся к различным общественным мероприятиям в обязательном порядке, которые не оплачивались как трудовая занятость, но были направлены на развитие предприятия, на котором были заняты граждане. Это было вызвано стремлением работодателей контролировать процессы перехода трудящихся между предприятиями, а также использование социальной функции трудящихся на благо развития СССР [15, с. 35].

Л.Ю. Бугров, как известный критик советского трудового законодательства, отмечает частноправовой характер принимаемых трудовых норм в данный период [1, с. 125].

Однако всё же данный акт, несмотря на недостатки, содержал некоторые социальные гарантии граждан в сфере оплаты труда. Например, стала формироваться надежная система профсоюзов, деятельность которых была направлена именно на формирование системы норм труда [5, с. 90].

С принятием НЭПа как двигателя дальнейшего развития многих социально-экономических вопросов был принят новый Кодекс законов о труде РСФСР (далее — КЗоТ 1922 г.). Несмотря на то, что законодательство менялось, многие пробелы остались, было явное нарушение норм юридической техники, а также большое количество отсылок к иным источникам трудового права, носящим подзаконный характер. Вместе с тем некоторые положительные аспекты также отмечают критиками:

- трудовой договор стал признаваться основанием для возникновения трудовых отношений при найме;
- постепенно восстанавливалась система коллективных договоров, которая закрепляла систему тарифов расчета заработной платы;

– в нормативном закреплении отразились отдельные положения касавшие соблюдения техники безопасности и ограничения прав профсоюзов при вынесении отдельных решений;

– особое внимание стало уделяться нормативному урегулированию прав подростков и женщин.

Данный КЗоТ 1922 г. значительно упростил порядок привлечения к трудовой повинности работников, позволяя им быть автономными от работодателей, что в некой форме нашло отражение в современном Трудовом кодексе РФ [38, с. 24].

КЗоТ (Кодекс законов о труде) является основным источником трудового права в России на протяжении полувека. Он был принят в 1922 году и действовал до 2001 года, когда был заменен Трудовым кодексом РФ.

КЗоТ устанавливал правовые нормы и принципы, регулирующие трудовые отношения между работниками и работодателями. Он определял права и обязанности сторон, порядок заключения и исполнения трудовых договоров, условия труда, защиту трудовых прав работников и т.д.

КЗоТ был основным источником трудового права в России на протяжении полувека, и его положения в значительной мере определяли правовую основу трудовых отношений в стране. Однако, с течением времени он устарел и не соответствовал современным требованиям и изменениям в сфере труда. Поэтому в 2001 году был принят новый Трудовой кодекс РФ, который заменил КЗоТ и стал новым основным источником трудового права в России.

Затем законодательство стремительно развивалось и многократно изменялось. Все опубликованные позже редакции приводили к коренным изменениям в трудовом законодательстве, что объяснялось стремительными изменениями в экономике государства, а именно в переходе от плановой к рыночной.

Несмотря на то, что переход к рыночной экономике всячески сдерживался и стремился к плавности – часть работодателей всё же заявила о противоречиях, с которыми столкнулись и причинах, повлекшим разорение.

Вся совокупность этих факторов привела к принятию Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [20], чья нормативная база определила основные направления и принципы государственной политики РФ. В качестве контролирующего органа за качеством реализации нормативного акта была разработана служба труда и занятости.

Венцом трудового нормотворчества и закрепления прав трудящихся стало принятие Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), который вобрал в себя часть ратифицированных международных норм в частности Конвенций № 81 «Об инспекции труда» 1947 г. [24], № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» 1978 г. [25], № 156 «О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г. [23], № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде» 1981 г. [17].

На современном этапе все реструктурирующие процессы касаются трудового законодательства продолжают развиваться, появляются новые судебные прецеденты, которые становятся основой для законодателя, постоянно индексируются социальные пособия, чтобы действительно оказывать помощь в современных реалиях, формируются новые направления деятельности у трудовых инспекторов, которые охватывают, в том числе и охрану труда, а не только условия труда и т.д. Несмотря на большое количество разногласий данная отрасль правовой науки достаточно перспективна в динамике своего развития.

1.2. Понятие, содержание и задачи надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Гл. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) регулирует вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Эти понятия являются важными инструментами для обеспечения соблюдения трудовых прав и свобод работников. Государственный надзор включает в себя систему мер, предназначенных для контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями и работниками. Он осуществляется органами государственного надзора, которые имеют право проводить проверки на предприятиях, в организациях и у физических лиц с целью выявления нарушений трудового законодательства.

В случае выявления нарушений органы государственного надзора принимают меры по их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности. Контроль включает в себя систему мер, предназначенных для проверки соблюдения трудового законодательства работодателями и работниками самими. Контроль может осуществляться профсоюзами, работодателями, работниками и их представителями. Он направлен на выявление нарушений трудового законодательства и принятие мер по их устранению. Глава 57 ТК РФ также устанавливает права и обязанности органов государственного надзора и контроля, а также порядок проведения проверок и контроля. Она также предусматривает ответственность за нарушение трудового законодательства.

В законодательстве не всегда четко проводится разграничение между контрольными и надзорными функциями. Эти понятия часто используются взаимозаменяемо, хотя они имеют некоторые различия. Контрольные функции обычно связаны с проверкой выполнения законов, правил и нормативных актов. Они направлены на обеспечение соблюдения требований

и предписаний, а также на выявление и устранение нарушений. Контроль может осуществляться различными органами и службами, включая контрольные органы, инспекции, аудиторские службы и т.д.

Надзорные же функции, с другой стороны, связаны с регулированием и координацией деятельности других органов или организаций. Надзор может осуществляться вышестоящими органами, которые контролируют и руководят деятельностью нижестоящих органов или организаций. Надзор может включать в себя установление стандартов, норм и требований, а также оценку и мониторинг деятельности.

Однако, в реальности разграничение между контрольными и надзорными функциями не всегда является четким. В некоторых случаях эти функции могут перекрываться или объединяться в одном органе или службе. Это может приводить к путанице и неопределенности в понимании роли и задач данных органов или служб.

Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде включают в себя взаимоотношения между контрольными органами, такими как инспекции труда, и субъектами, которые подлежат контролю.

Контрольные органы осуществляют проверку соблюдения работодателями и работниками требований законодательства о труде. Они могут проводить плановые и внеплановые проверки, а также реагировать на жалобы и обращения граждан. В рамках контроля они могут проверять выполнение таких требований, как установление и выплата заработной платы, соблюдение рабочего времени и отдыха, обеспечение безопасных и здоровых условий труда, соблюдение коллективных договоров и трудовых правил.

Исследование вопросов разделения надзора и контроля в советской научной мысли является важным и актуальным тематическим направлением. Оно позволяет рассмотреть влияние политической системы на развитие

науки, а также выявить особенности организации и функционирования научных институтов и учреждений в СССР.

Одним из ключевых аспектов исследования является анализ роли и функций государственных органов и партийных структур в контроле и надзоре за научной деятельностью. В СССР существовала система государственного контроля за научными исследованиями, которая включала в себя проведение экспертиз, аттестацию ученых, контроль за финансированием и публикациями и другие аспекты.

Также важно изучить механизмы разделения надзора и контроля на уровне научных коллективов и индивидуальных ученых. В советской научной мысли существовали различные формы самоорганизации ученых, такие как научные советы, кафедры, научные школы и т.д. Исследование этих структур позволяет выявить, каким образом ученые оказывались под контролем и надзором со стороны государственных органов и партийных структур.

Кроме того, стоит изучить влияние политических факторов на направления и результаты научных исследований. В советской научной мысли существовали определенные идеологические рамки, которые оказывали влияние на выбор тем и методологию исследований. Исследование этого аспекта позволяет понять, как политическая система влияла на развитие науки и инноваций в СССР.

Филологический анализ понятий «надзор» и «контроль» позволяет выявить их семантические и этимологические особенности, но не дает однозначного ответа на вопрос об их соотношении и разграничении.

Слово «надзор» происходит от глагола «надзирать» и имеет корни в латинском языке (*supervidere*). Оно означает осуществление наблюдения, контроля или руководства над чем-либо или кем-либо. Надзор может быть организационным, юридическим или административным, и его целью является обеспечение соблюдения правил, порядка или законов.

Слово «контроль» происходит от латинского слова «contrarotulus», что означает «проверять записи». Контроль подразумевает проверку, регулирование или управление определенными процессами, деятельностью или событиями. Он может быть осуществлен как для оценки эффективности и качества работы, так и для предотвращения ошибок или нарушений.

Однако, несмотря на различия в семантике и происхождении, понятия «надзор» и «контроль» часто используются взаимозаменяемо и их разграничение может зависеть от контекста или специфики области применения. Например, в юридическом контексте «надзор» может означать более высокий уровень контроля или наблюдения, чем просто «контроль» [1, с. 271].

В исследовании Сухарева А.Я. приведены уже оба понятия: «надзор как орган, группа лиц для надзора за кем-либо, чем-либо, за соблюдением каких-либо правил; контроль как проверка, а также постоянное наблюдение в целях проверки и надзора, а глагол контролировать в авторском толковании представляется как осуществлять контроль или надзор» [39, с. 37].

Современные исследователи обращают внимание на отличия понятий «надзор» и «контроль». Как отмечает С.А. Авакьян в своем монографическом исследовании, понятия «надзор» и «контроль» не тождественны, но очень тесно взаимосвязаны [38, с. 30].

В учебной литературе также указываются различия между понятиями надзора и контроля. По мнению А.В. Краснова и Л.Н. Гориной, контроль считается одной из функций управления, которая заключается в систематической проверке субъектом контроля выполнения контролируемым субъектом установленных требований для получения информации и принятия необходимых мер по достижению определенного результата. Надзор предусматривает осуществление специальными государственными органами наблюдения за соблюдением объектами управления (юридическими и физическими лицами) правил, предусмотренных нормативными актами. Надзор производится субъектом, не связанным с

объектом надзора отношениями подчинения. Контроль может происходить и в отношении подчиненных субъектов [12, с.53].

Указанные утверждения заслуживают поддержки. Действительно, содержание указанных понятий отличается, а соответственно и субъекты осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства, их функции и полномочия должны быть четко определены законодательством.

Как известно, одной из особенностей метода трудового права является наличие специфических средств защиты трудовых прав и интересов и обеспечения выполнения трудовых обязанностей. Одним из таких средств является наличие системы органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. В этой связи четкое разграничение этих двух функций, надлежащее законодательное закрепление механизма их осуществления имеет важное теоретическое и прикладное значение.

Порядком осуществления государственного надзора за соблюдением законодательства о труде определены основные задачи и процедура осуществления уполномоченными должностными лицами (должностными лицами Роструда и его территориальных органов) государственного надзора за соблюдением законодательства о труде.

Однако в этих актах не определено понятие государственного контроля и государственного надзора за соблюдением законодательства о труде.

Представляется возможным определить понятие государственного контроля за соблюдением законодательства о труде как деятельность компетентного государственного органа, осуществляемого в определенных законодательством формах, по проверке соблюдения юридическими лицами (включая их структурные и обособленные подразделения, не являющиеся юридическими лицами) и физическими лицами, использующими наемный труд, требования актов трудового законодательства, коллективных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде целесообразно определить как деятельность уполномоченных должностных

лиц, осуществляемую в предусмотренных законодательством формах, по выявлению нарушений и недостатков при осуществлении исполнительными органами городских советов городов областного значения, сельских, поселковых, городских советов объединенных территориальных общин и центральными органами исполнительной власти контрольных полномочий.

Контроль в рамках публичного права - это система мер и механизмов, установленных государством, для проверки и обеспечения соблюдения законности и эффективности деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных учреждений и организаций.

Характеристики понятия контроля в рамках публичного права включают:

– законность: Контроль основывается на принципе законности и направлен на проверку соответствия действий государственных органов и учреждений нормам публичного права. Он обеспечивает соблюдение конституционных принципов, законов и иных нормативных актов, регулирующих деятельность публичных органов.

– объективность: Контроль должен быть объективным и независимым. Он проводится независимыми органами или специальными службами, которые не имеют интересов в проверяемой сфере деятельности. Это позволяет избежать произвола и обеспечить более точные результаты проверки.

– прозрачность: Контроль должен быть открытым и доступным для общественности. Результаты проверок и решения контролирующих органов должны быть публичными, чтобы общественность имела возможность оценить работу государственных органов и учреждений.

– эффективность: Цель контроля - обеспечение эффективности работы публичных органов и учреждений. Контролирующие органы должны иметь достаточные полномочия и ресурсы для проведения проверок и принятия мер по устранению выявленных нарушений или недостатков.

– непрерывность: Контроль должен осуществляться систематически и непрерывно, чтобы обеспечить постоянное соблюдение законности и эффективности деятельности публичных органов. Это включает как плановые проверки, так и реагирование на возникшие проблемы или жалобы.

– санкции: Контроль может предусматривать применение санкций в случае выявления нарушений. Это может быть штрафы, дисквалификация, увольнение или иные меры, направленные на наказание виновных и предотвращение повторения нарушений [25, с. 9].

Публично-правовой контроль представляет собой систему мер и механизмов, установленных государством, с целью обеспечения соблюдения законодательства и защиты интересов общества. Он осуществляется государственными органами или специальными уполномоченными организациями и направлен на проверку деятельности субъектов права.

В данном случае, законодательство полностью отождествляет понятия «надзор» и «контроль», что означает, что эти термины используются взаимозаменяемо и имеют одинаковое значение. Публично-правовой контроль, как вид контроля, осуществляется государством и направлен на надзор за деятельностью различных субъектов, включая организации, учреждения, предприятия и т.д. Это позволяет гарантировать соблюдение законодательства и защиту интересов общества.

Профсоюзная организация обладает широким перечнем функциональных полномочий: надзор за исполнением трудового законодательства, заключением или изменением коллективного договора и следит за его исполнением (согласно статье 29 Трудового кодекса РФ) [41]. По запросу работника, профсоюзные органы обязаны проверить условия его труда (согласно статьям 219 и 370 Трудового кодекса РФ) [41]. В рамках социально-партнерских отношений, помимо полномочий, предусмотренных законодателем (согласно статьям 24 и 408 Трудового кодекса РФ) [41], могут быть предоставлены дополнительные полномочия в соответствии с коллективным договором или соглашением о контроле Государственный

контроль и надзор в рамках публичного права могут быть разделены по объему полномочий на следующие виды:

– государственный контроль: Это форма проверки и обеспечения соблюдения законности и эффективности деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, государственных учреждений и организаций. Государственный контроль осуществляется специальными органами, которые имеют полномочия проводить проверки, выявлять нарушения и принимать меры по их устранению.

– государственный надзор – это форма наблюдения за деятельностью организаций, осуществляемая государством. Государственный надзор может быть направлен на обеспечение соблюдения законности, качества товаров и услуг, защиты прав потребителей, соблюдения экологических стандартов и других аспектов деятельности организаций. Государственный надзор осуществляется специальными органами или службами, которые имеют полномочия проводить проверки, выявлять нарушения и принимать меры по их устранению.

– контроль и надзор в рамках отдельных сфер деятельности: В рамках публичного права может быть установлен контроль и надзор за отдельными сферами деятельности, такими как финансовый сектор, здравоохранение, образование, транспорт и другие. Это позволяет более эффективно регулировать и контролировать деятельность в этих сферах и обеспечить соблюдение законности и качества предоставляемых услуг [3, с. 87].

Таким образом, по итогам рассмотрения первой главы можно сделать выводы. В отечественном законодательстве понятия «контроль» и «надзор» имеют различные значения:

– контроль - это систематическая проверка и оценка деятельности субъектов права с целью обеспечения их соответствия установленным требованиям и нормам. Контроль может осуществляться различными органами государственной власти или специальными контрольными органами. Он направлен на выявление нарушений, ошибок, несоответствий и

недостатков в деятельности контролируемых субъектов и принятие мер по их устранению.

– надзор – это форма государственного контроля, которая предполагает непосредственное участие государства в управлении и регулировании определенной сферы деятельности. Надзор может осуществляться государственными органами или специальными службами, которые имеют полномочия проводить проверки, выявлять нарушения и принимать меры по их устранению. Он направлен на обеспечение соблюдения законности, качества товаров и услуг, защиты прав потребителей и других аспектов деятельности организаций.

Таким образом, контроль и надзор в отечественном законодательстве имеют схожие цели - обеспечение соблюдения законности и эффективности деятельности, но различаются по формам и полномочиям органов, осуществляющих эти функции.

Выводы по главе 1. Надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется со стороны органов государственного контроля и надзора. Они проверяют соблюдение работодателями и работниками требований трудового законодательства, включая нормы организации и оплаты труда, рабочего времени и отдыха, условий труда, охраны труда и социального обеспечения.

Органы надзора проводят плановые и внеплановые проверки на предприятиях, в учреждениях и организациях. В ходе проверок они анализируют документацию, проводят интервью с работниками и работодателями, осматривают рабочие места и условия труда.

При выявлении нарушений трудового законодательства органы надзора могут применять различные меры воздействия, включая предписания о ликвидации нарушений, наложение штрафов, приостановление деятельности предприятия и привлечение к административной или уголовной ответственности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что ключевыми причинами стремительного развития нормативных правил регулирования труда стало:

- развитие договорных отношений в вопросах регулирования труда;
- формирование мер по развитию занятости населения, которое выражалось в помощи при трудоустройстве всем трудоспособным гражданам;
- становление института социальной помощи трудящимся, который выражалась в формировании биржи труда как платформы для поиска работы;
- помощь в имплементации норм международного законодательства и их активное внедрение в российское законодательство.

Глава 2 Виды субъектов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

2.1 Общие органы государства, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Сущность и способы защиты трудовых прав работников

Рыночные изменения могут оказывать влияние на правовое регулирование социально-трудовых отношений в следующих аспектах:

– в условиях рыночной экономики правовое регулирование социально-трудовых отношений может быть более гибким и адаптивным к изменениям на рынке труда. Например, при необходимости быстро реагировать на изменения спроса на определенные виды работ или на изменение технологий производства, законодательство может предусматривать возможность временного сокращения рабочего времени, введения гибких форм занятости или изменения условий трудовых договоров.

– рыночные изменения могут влиять на уровень защиты прав работников. В условиях конкуренции и стремления к экономии затрат, некоторые работодатели могут попытаться снизить стоимость рабочей силы или ограничить социальные гарантии работников. В таких случаях правовое регулирование должно обеспечивать защиту прав работников, включая установление минимальных стандартов оплаты труда, ограничение рабочего времени, обеспечение безопасности и здоровья на рабочем месте и другие социальные гарантии.

– рыночные изменения также могут влиять на коллективные трудовые отношения, включая процессы коллективного представительства и переговоров между работодателями и профсоюзами. Например, при

изменении структуры рынка труда или появлении новых форм организации труда могут возникать новые потребности в коллективном представительстве и урегулировании коллективных споров. Правовое регулирование должно учитывать эти изменения и обеспечивать равные возможности для работников и работодателей в процессе коллективных переговоров.

– рыночные изменения также могут влиять на роль государства, работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. В условиях рыночной экономики может возникать необходимость в сотрудничестве и диалоге между этими сторонами для разработки и реализации социально-трудовой политики. Правовое регулирование должно способствовать развитию социального партнерства и установлению равновесия интересов между работниками, работодателями и государством [36, с. 476].

Рост внимательности прокурорских работников к вопросам нарушения трудового законодательства может быть одним из аспектов, влияющих на правовое регулирование социально-трудовых отношений. Если прокуроры становятся более внимательными и активными в выявлении и пресечении нарушений трудового законодательства, это может привести к усилению контроля за соблюдением прав работников и повышению ответственности работодателей за нарушения.

В результате такого роста прокурорского надзора могут быть приняты новые нормативные акты или усилены существующие меры по защите прав работников. Например, могут быть разработаны более жесткие нормы и штрафы за нарушения трудового законодательства, а также усилена контрольная функция прокуратуры в данной сфере.

Кроме того, вовлеченность прокурорских работников может способствовать повышению осведомленности работников о своих правах и возможностях защиты. Прокуроры могут проводить информационные кампании, обучающие семинары и консультации для работников, что

поможет им лучше понимать свои права и обратиться за помощью в случае нарушения [37, с. 47].

«Таким образом перед прокурорским надзором за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан стоят следующие цели:

- обеспечение верховенства Конституции Российской Федерации и российского законодательства о трудовых правах граждан;
- обеспечение единства и укрепления законности в сфере исполнения законодательства о трудовых правах граждан;
- обеспечение защиты трудовых прав и свобод человека и гражданина и недопустимости их ограничения, кроме как в случаях, прямо предусмотренных законом;
- обеспечение защиты охраняемых законом интересов общества и государства в сфере трудовых правоотношений.» [34, с. 8].

В целом, прокурорский надзор обычно охватывает более широкий спектр правонарушений и может включать в себя не только трудовые права, но и другие аспекты законодательства. Инспекция по надзору за исполнением трудового законодательства, с другой стороны, может иметь более узкую специализацию и фокусироваться исключительно на проверке соблюдения трудовых прав.

В любом случае, целью обоих органов является обеспечение соблюдения трудового законодательства и защита трудовых прав работников. Они могут сотрудничать и взаимодействовать друг с другом для достижения этой цели, обмениваясь информацией и координируя свои действия.

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности – осуществляется Ростехнадзором [15, с. 92], который является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции в сфере технологического и атомного надзора, функции по контролю и надзору в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности,

безопасности при использовании атомной энергии, безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения.

Деятельность Ростехнадзора регулируется, в первую очередь, утвержденным Постановлением Правительства РФ «Положением о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» и Законом о контроле.

Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор осуществляется Роспотребнадзором, который является федеральным органом исполнительной власти по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей (в сфере здорового питания, в области организации питания, обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов, материалов и изделий, контактирующих с пищевыми продуктами и т.д.).

Предметом специализированных федеральных государственных надзоров является соблюдение требований норм и правил по безопасному ведению работ.

В России органы, обеспечивающие надзор в сфере исполнения трудового законодательства, включают:

1. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - основной федеральный орган исполнительной власти, отвечающий за регулирование и надзор в сфере труда и занятости.

2. Территориальные органы Роструда - подразделения Роструда на региональном уровне, которые осуществляют контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства на территории своего ведения.

3. Прокуратура - орган государственного надзора за соблюдением законности, включая сферу труда. Прокуратура может проводить проверки

предприятий и организаций на предмет соблюдения трудового законодательства.

4. Инспекция труда - специализированный орган надзора, который проводит проверки предприятий и организаций на предмет соблюдения трудового законодательства. Инспекция труда имеет право выявлять нарушения и применять административные санкции в случае их выявления.

5. Судебная система - в случае нарушения трудового законодательства работник имеет право обратиться в суд для защиты своих прав. Судебная система осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и принимает решения по спорам, связанным с трудовыми отношениями.

Так, например, Роструд (Федеральная служба по труду и занятости) является государственным органом, ответственным за реализацию государственной политики в сфере труда и занятости. В рамках своих полномочий Роструд осуществляет защиту трудовых прав граждан, включая следующие функции:

- Контроль за соблюдением трудового законодательства: Роструд проводит проверки предприятий и организаций с целью выявления нарушений трудовых прав работников. В случае выявления нарушений, Роструд может применять административные меры воздействия, такие как наложение штрафов или приостановление деятельности предприятия.

- Разрешение индивидуальных трудовых споров: Роструд рассматривает жалобы и заявления работников по вопросам нарушения их трудовых прав и выносит решение, которое обязательно для сторон.

- Проведение информационно-просветительской работы: Роструд осуществляет информирование работников о их правах и обязанностях, а также о возможностях защиты трудовых прав. Роструд также проводит обучающие мероприятия для работников и работодателей.

- Участие в разработке и совершенствовании нормативно-правовых актов: Роструд принимает участие в разработке и

совершенствовании трудового законодательства, направленного на защиту трудовых прав граждан.

– Сотрудничество с другими органами государственной власти и общественными организациями: Роструд сотрудничает с другими государственными органами, профсоюзами и другими общественными организациями с целью совместной работы по защите трудовых прав граждан.

Контроль трудового законодательства со стороны государственных органов, включая Роструд, имеет большое значение и важность по нескольким причинам:

1. Защита трудовых прав работников: Контроль трудового законодательства позволяет обеспечить соблюдение прав работников, таких как право на достойную оплату труда, отпуск, отпускные и другие льготы. Это помогает предотвратить эксплуатацию и незаконные действия со стороны работодателей.

2. Предотвращение нарушений: Контроль трудового законодательства помогает предотвратить нарушения прав работников со стороны работодателей. Это включает незаконное увольнение, дискриминацию на рабочем месте, несоблюдение норм рабочего времени и другие нарушения.

3. Создание равных условий труда: Контроль трудового законодательства способствует созданию равных условий труда для всех работников. Это включает запрет дискриминации на основе пола, возраста, расы и других характеристик, а также обеспечение равной оплаты за равную работу.

4. Содействие социальной стабильности: Контроль трудового законодательства помогает поддерживать социальную стабильность, поскольку обеспечивает справедливость и уровень защиты для всех работников. Это способствует укреплению доверия в обществе и предотвращению социальных конфликтов.

5. Повышение качества трудовых отношений: Контроль трудового законодательства способствует повышению качества трудовых отношений между работниками и работодателями. Это включает установление четких правил и норм, которые регулируют взаимоотношения на рабочем месте.

2.2 Специальные органы государства, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Система органов по осуществлению надзора за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, достаточно разнообразна.

Принципы взаимодействия государственных органов по надзору в сфере трудового законодательства могут включать следующие аспекты:

– Принцип координации и сотрудничества: Государственные органы, ответственные за надзор в сфере трудового законодательства, должны активно сотрудничать и координировать свои действия для обеспечения эффективного надзора и предотвращения нарушений трудового законодательства.

– Принцип прозрачности и открытости: Государственные органы должны обеспечивать прозрачность своей работы, предоставлять доступ к информации о своей деятельности и результатам надзора. Это позволяет обществу и заинтересованным сторонам следить за соблюдением трудового законодательства и участвовать в процессе надзора.

– Принцип справедливости и независимости: Государственные органы должны действовать справедливо и независимо при осуществлении надзора. Это означает, что решения и меры, принимаемые в рамках надзора, должны быть обоснованными и не подверженными влиянию внешних факторов.

– Принцип эффективности и целевого направления: Государственные органы должны стремиться к достижению максимальной эффективности в своей работе по надзору. Это включает установление конкретных целей и задач, разработку эффективных методов и инструментов надзора, а также оценку результатов своей деятельности.

– Принцип соблюдения прав и интересов работников: Государственные органы должны при осуществлении надзора уделять особое внимание защите прав и интересов работников. Это включает контроль за соблюдением норм трудового законодательства, предотвращение дискриминации и нарушений прав работников, а также обеспечение социальной защиты трудящихся.

Одним из основных государственных органов, обеспечивающих защиту законных прав граждан в сфере труда, является Федеральная служба по труду и занятости Министерства труда и социальной защиты РФ, в состав которой входят территориальные органы - государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции), образуя единую систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

В основу деятельности органов Федеральной инспекции труда и их должностных лиц положены принципы уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК) [41]. Руководствуясь этими принципами, органы Федеральной инспекции труда реализуют свои полномочия, закрепленные в ст. 356 ТК РФ [41].

Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда осуществляют свою деятельность на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 353 - 365) [41];

– Кодекса РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27 - 5.34, 5.44, 23.12, ч. 2 ст. 28.3) [10];

– Федерального закона «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» от 11.04.1998 г. №58-ФЗ [24];

– Положения о Федеральной инспекции труда, утвержденного Постановлением Правительства РФ «О Федеральной инспекции труда» от 28.01. 2000 г. №78 [31] и др.

Действительно, несмотря на принципы взаимодействия и осуществления надзора в сфере трудового законодательства, эффективность работы государственных органов надзора, включая Рострудинспекцию, может быть недостаточной. Это может быть вызвано различными факторами, такими как:

– недостаточные ресурсы: Ограниченные бюджетные средства и персонал могут ограничивать возможности государственных органов для осуществления эффективного надзора. Недостаточное финансирование может привести к недостаточному обучению и оборудованию инспекторов, а также к нехватке ресурсов для проведения проверок и рассмотрения жалоб.

– коррупция и неправомерное вмешательство: Наличие коррупции и вмешательства в работу государственных органов может препятствовать эффективному надзору. Вмешательство со стороны работодателей или политических сил может приводить к неправильному рассмотрению жалоб, игнорированию нарушений и отсутствию наказания для нарушителей.

– недостаточная осведомленность и образование: Низкий уровень осведомленности среди работников и работодателей о своих правах и обязанностях может привести к повторным нарушениям трудового законодательства. Недостаточное образование и информированность об

инструментах надзора также могут ограничивать эффективность работы государственных органов.

– сложность и неоднозначность законодательства: Некоторые нормы трудового законодательства могут быть сложными для понимания и применения, что может создавать трудности для государственных органов и сторон, подлежащих надзору. Недостаточная ясность и неоднозначность законов могут приводить к различным толкованиям и спорам, затрудняющим осуществление надзора.

С учетом специфики надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде в системе Федеральной инспекции труда существует внутреннее функциональное и организационное разделение на две подсистемы (одна - правовая, ведающая надзором и контролем за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, за исключением вопросов, связанных с охраной труда, вторая - по охране труда), поэтому права ее должностных лиц закреплены в ст. 357 ТК РФ [41].

Так, в соответствии с п. 9 Положения все государственные инспекторы труда имеют право [31]:

– беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации любой организационно-правовой формы;

– осуществлять в установленном порядке проверки и расследование причин нарушений законодательства РФ о труде и охране труда;

– запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий;

- предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности;

- привлекать к административной ответственности в установленном законодательством Российской Федерации порядке лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда;

- по результатам проверок передавать материалы по фактам нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд.

Государственные инспекторы по охране труда наряду с перечисленными выше правами имеют право (п. 10 вышеназванного Положения) [31]:

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

- требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений и недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые

они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников;

- запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его представителя);

- приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

По данным Федеральной инспекции труда за 2022 год проведено более 255 тысяч проверок, в результате которых выявлено и устранено свыше 2,11 млн нарушений, восстановлены трудовые права сотен тысяч работников, предотвращено еще большее количество нарушений трудовых прав и требований по охране труда [7, с. 47].

К актуальным правонарушениям работодателей прав работников можно отнести следующие:

- несоблюдение минимальных требований по оплате труда, включая установление низкой заработной платы или задержку выплаты заработной платы;

- незаконное увольнение работника без уважительных причин или без предоставления должного уведомления;

- нарушение прав работников на отпуск, включая отказ в предоставлении отпуска или его неправильное оформление;
- отсутствие социальных гарантий и льгот для работников, предусмотренных трудовым законодательством, таких как оплата больничного листа, отпускные и т. д.;
- нарушение равноправия и недискриминации на рабочем месте, включая дискриминацию по половому признаку, возрасту, расе, национальности и другим основаниям;
- несоблюдение правил охраны труда и безопасности на рабочем месте, что может привести к травмам или заболеваниям работников;
- принуждение работников к выполнению нелегальных или опасных работ;
- нарушение прав работников на свободу объединения и создание профсоюзов;
- незаконное использование труда детей или принуждение к нелегальному труду;
- отказ работодателя в предоставлении необходимых рабочих условий, таких как недостаточное оборудование или материалы для работы;
- нарушение прав на конфиденциальность и защиту персональных данных работников.

Это лишь некоторые примеры нарушений прав работников, которые могут быть актуальными в контексте соблюдения трудового законодательства. В каждом конкретном случае следует обращаться к действующему законодательству и консультироваться со специалистами в области трудового права для получения точной информации о нарушениях и возможных мерах защиты.

Федеральная инспекция труда (Роструд) имеет полномочия по предупреждению и пресечению нарушений трудового законодательства. Она

проводит проверки организаций на соблюдение трудовых прав работников и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

Для предупреждения правонарушений в сфере труда, Роструд осуществляет следующие мероприятия:

- проведение проверок организаций на соблюдение трудового законодательства. В ходе проверки Роструд может выявить нарушения и выдать предписания об устранении этих нарушений.

- проведение информационно-просветительской работы. Роструд осуществляет информационные кампании, семинары и консультации для работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства.

- проведение мониторинга соблюдения трудового законодательства. Роструд анализирует статистические данные и отчеты о нарушениях, чтобы выявить системные проблемы и разработать меры по их устранению.

- сотрудничество с другими органами государственной власти и общественными организациями. Роструд активно сотрудничает с другими органами правопорядка, профсоюзами и общественными организациями для предупреждения нарушений трудового законодательства.

В случае выявления нарушений трудового законодательства, Роструд может принять следующие меры:

- выдача предписания об устранении нарушений и назначение срока для исполнения предписания;

- назначение административных штрафов работодателю за нарушение трудового законодательства;

- обращение в суд для защиты прав работников и взыскания компенсации за причиненный ущерб [15, с. 89].

В 2022 году Федеральная инспекция труда провела более 7,5 тыс. специальных проверок с целью предотвращения производственного травматизма и обеспечения соответствия требованиям охраны труда на

строящихся и реконструируемых производственных объектах. В результате этих проверок было выявлено и устранено более 32,6 тыс. отступлений от проектов, которые могли бы ухудшить условия труда, а также других нарушений правил охраны труда. [27, с. 78].

В зависимости от результатов проверок органы Федеральной инспекции труда принимают конкретные меры:

- выдают предписания об устранении нарушений, обязательные для исполнения;
- ставят вопрос перед компетентным органом или должностными лицами о привлечении виновных к установленной федеральным законом ответственности;
- в соответствии с законодательством РФ рассматривают дела об административных правонарушениях.

Работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке. Это связано с необходимостью обеспечения их конфиденциальности и защиты от несанкционированного доступа. Для работы с такими документами требуется получение специального разрешения или аккредитации соответствующих лиц или организаций. Также могут быть установлены определенные правила и требования по обработке, хранению и передаче таких документов. В случае нарушения правил работы с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, могут быть применены административные или уголовные меры ответственности.

Государственный инспектор труда имеет право знакомиться со всеми документами, которые могут содержать информацию о нарушении трудовых прав работников. Это включает в себя трудовые договоры, приказы о приеме на работу, трудовые книжки, расчетные ведомости, акты выполненных работ и другие документы, связанные с трудовыми отношениями. Инспектор может также проводить проверки на предприятиях и требовать

предоставления необходимых документов для проверки соблюдения трудового законодательства.

Государственные инспекторы труда имеют право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт.

Предписание об устранении правонарушений должно быть четким и конкретным, содержать подробное описание выявленных нарушений, а также указывать сроки и порядок их устранения. В случае неисполнения предписания в установленные сроки или неправильного его исполнения, государственный инспектор труда имеет право применить меры административного или иного правового характера. Важно отметить, что отказ работодателя или его представителя предоставить требуемую информацию на основании того, что она не может быть предоставлена безвозмездно, является недопустимым. Государственный инспектор труда имеет право требовать предоставления необходимых материалов и информации для проверки соблюдения законодательства о труде.

Государственные инспекторы труда имеют право отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда. В соответствии со ст. 225 ТК РФ [41] все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определяемом Правительством РФ. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государственные инспекторы труда, кроме приостановки работы организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования, вправе при наличии заключений государственной экспертизы условий труда направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие

нарушения требований охраны труда. Статьей 357 ТК [41] государственным инспекторам труда предоставлены властные полномочия по привлечению к административной ответственности руководителей и иных должностных лиц организации, виновных в нарушении трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (Более подробно эти вопросы рассмотрены в главе 6 «Пособия».)

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 359 ТК РФ) [41].

В соответствии со ст. 363 ТК РФ [41] лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие в установленный срок предписания, как это предусмотрено ст. 17 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» [46], применяющие угрозы насилия или насильственного действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами. В зависимости от обстоятельств руководители (их представители) могут быть привлечены в таких случаях к дисциплинарной ответственности (ст. 192 - 195 ТК [41]), а при наличии в их действиях признаков уголовно наказуемого деяния - к уголовной ответственности.

Организации Вооруженных сил РФ, органы пограничной службы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым

порядком их проведения, который предусматривает: доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск; проведение проверок в назначенное время; ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий. Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке (ст. 361 ТК) [41].

Известно, что в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [26] в стране создаются новые органы контроля.

Во исполнение названного Указа Президента от 9 марта 2004 г. №314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [26] указано:

– установить, что Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

– Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

– Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы. В ведении Федеральной службы по труду и занятости находятся государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения).

Основными функциями Федеральной службы по труду и занятости являются:

– контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

– деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

– организация альтернативной гражданской службы;

– организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, в том числе: содействие гражданам в поиске подходящей работы; подбор работодателям необходимых работников; бесплатная консультация, бесплатное предоставление информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения; профессиональная подготовка, повышение квалификации и

переподготовка безработных граждан, психологическая поддержка; обеспечение социальной поддержки и др..

Также стоит установить, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется входящей в состав Федеральной службы по труду и занятости Федеральной инспекцией труда (до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации).

Предлагается разрешить Федеральной службе по труду и занятости иметь до 3 заместителей руководителя, а также в структуре центрального аппарата до 7 управлений по основным направлениям деятельности Службы.

Установить предельную численность работников центрального аппарата Федеральной службы по труду и занятости в количестве 210 единиц (без персонала по охране и обслуживанию зданий) и предельную численность работников ее территориальных органов в количестве 8680 единиц (без персонала по охране и обслуживанию зданий).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Инспекция труда, являясь одним из ключевых общих органов надзора имеет достаточно широкий инструментарий для успешного контроля за исполнением трудового законодательства и развитием института защиты нарушенных прав сотрудников. Однако данная система всё же требует некоторого совершенствования в связи с тем, что необходимо видоизменять полномочия в зависимости от частоты нарушений и судебной практики по отдельным вопросам.

Выводы по главе 2. Несмотря на большое количество органов, осуществляющих надзор в сфере исполнения трудового законодательства, видимых проблем в ходе осуществления такого рода мероприятий не обнаружено. Не происходит размывания полномочий или пересечения зон ответственности. Субъектами, осуществляющими государственный надзор за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются:

- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - основной федеральный орган исполнительной власти, ответственный за координацию и контроль в сфере труда и занятости.

- Территориальные органы Роструда - подчиненные структуры Роструда, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства на местном уровне.

- Инспекции труда - специальные органы, созданные для контроля за соблюдением трудового законодательства на предприятиях и в организациях. Инспекции труда являются структурными подразделениями Роструда или территориальных органов Роструда.

- Прокуратура - орган государственного надзора, осуществляющий контроль за соблюдением законности во всех сферах деятельности, включая сферу труда.

- Роспотребнадзор - федеральная служба, осуществляющая контроль за соблюдением прав потребителей, включая права работников.

- Некоторые другие федеральные и региональные органы исполнительной власти, такие как Министерство труда и социальной защиты РФ, Министерство здравоохранения и другие, также могут осуществлять надзор за соблюдением трудового законодательства в своей сфере компетенции.

Однако стоит отметить, что в сфере надзорной деятельности компетентные на то органы довольно часто сталкиваются с проблемами, требующими нормативно-правового совершенствования.

Одной из основных проблем осуществления органами надзорных полномочий в сфере охраны труда является недостаточная квалификация и недостаточное количество инспекторов. В большинстве случаев органы надзора не имеют достаточного количества специалистов, чтобы проверить

все предприятия и организации. Это может привести к неполной проверке и неправильной оценке условий труда.

Другой проблемой является недостаток финансирования и ресурсов для проведения проверок. Органы надзора часто сталкиваются с ограниченным бюджетом, что ограничивает их возможности в проведении регулярных и всесторонних проверок. Это может привести к тому, что многие нарушения в сфере охраны труда остаются незамеченными.

Также, одной из проблем является отсутствие эффективных механизмов наказания для нарушителей. Нередко нарушители несут лишь административную ответственность, которая не всегда эффективно предотвращает повторные нарушения. Необходимо разработать более строгие меры наказания, включая возможность привлечения к уголовной ответственности.

Глава 3 Надзор за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации

3.1 Предложения по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства

Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области» относится к государственным учреждениям, основные направления работы которого включают:

- реализацию федеральных и региональных проектов и документов стратегического планирования;
- совершенствование правового регулирования госконтроля (надзора) с учетом риск-ориентированного подхода («регуляторная гильотина»);
- совершенствование надзора (контроля) за исполнением обязательных требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, в области потребительского рынка и обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов;
- оптимизацию и развитие системы лабораторного обеспечения деятельности Управления Роспотребнадзора по Ивановской области;
- реализацию научных исследований и разработок, направленных на решение задач по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- развитие всестороннего сотрудничества в целях снижения угроз здоровью и благополучию населения Ивановской области и способствование продвижению национальных интересов в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, биологической безопасности и защиты прав потребителей;

- развитие кадрового потенциала и реализация комплекса мер по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- модернизацию бюджетного процесса в условиях внедрения проектных методов управления;
- совершенствование системы управления государственным имуществом;
- развитие деятельности по информатизации и обеспечению безопасности информации, не содержащей сведения, составляющие государственную тайну, в Управлении Роспотребнадзора по Ивановской области и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области».

Реформирование системы государственного контроля определено в качестве одного из основных направлений стратегического развития Российской Федерации, реализуемых под эгидой Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам.

Реформирование проходит в рамках реализации государственной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности», которая была утверждена 21 декабря 2016 года президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам. Срок реализации программы - до 2025 года.

Основными целями реализации программы являются:

- на 50% снижение уровня ущерба охраняемым законом ценностям, в том числе, жизни и здоровью человека;
- на 30% снижение уровня материального ущерба по контролируемым видам рисков;
- на 50% снижение административной нагрузки на организации и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

– на 200% повышение индекса качества администрирования контрольно-надзорных функций в результате повышения эффективности организации контрольно-надзорной деятельности.

Программой определено восемь самостоятельных проектов-задач:

– внедрение риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно- надзорной деятельности;

– внедрение системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности;

– систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований;

– внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований;

– внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности контрольно-надзорных органов;

– внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в контрольно-надзорной деятельности;

– автоматизация контрольно-надзорной деятельности;

– повышение качества реализации контрольно-надзорных полномочий на региональном и муниципальном уровнях.

Первым принципиальным проектом является внедрение риск-ориентированного подхода в надзорной деятельности.

Существующая модель контрольно-надзорной деятельности обязывает контрольно-надзорные органы осуществлять аналогичные по охвату проверки подконтрольных объектов вне зависимости от уровней формируемых их деятельностью рисков охраняемым общественным отношениям, что зачастую приводит к неэффективному расходованию ресурсов. Одновременно складывается ситуация, при которой количество подконтрольных объектов превышает потенциальные возможности контрольно-надзорного органа по их проверке, что, в свою очередь, может

привести к отсутствию возможности обеспечить конечную эффективность надзора по тому или иному направлению.

Внедрение методов оценки риска должно привести к снижению общей административной нагрузки на субъекты хозяйственной деятельности с одновременным повышением уровня эффективности контрольно-надзорной деятельности. Кроме того, это должно позволить увеличить охват потенциальных нарушителей обязательных требований, представляющих непосредственную угрозу причинения вреда охраняемым законом ценностям, и одновременно снизить нагрузку на подконтрольные субъекты, которые не представляют реальной угрозы причинения вреда таким ценностям. Внедрение риск-ориентированного контроля должно привести к снижению числа проверок, а отдельные категории бизнеса и вовсе освободить от необходимости прохождения плановых мероприятий. При этом должно быть обеспечено сохранение или даже повышение уровня безопасности в подконтрольной сфере.

Условия и охрана труда в бюджетных учреждениях напрямую зависят от финансирования мероприятий по приобретению для работников спецодежды и других средств индивидуальной защиты, приобретения нового оборудования взамен устаревшего, проведения ремонтных работ и др.

Гострудинспекцией труда в Ивановской области:

- обеспечивается постоянный и эффективный контроль за работой подчиненных госинспекторов труда, планируется их надзорно-контрольная деятельность;
- проводится работа по совершенствованию учета проводимой работы, принимаемых мер реагирования и анализа деятельности инспекции в целом и каждого конкретного инспектора;
- иницируются внеплановые проверки соблюдения законодательства о труде и охране труда, в том числе при несчастных случаях на производстве, сообщении по телефонам «горячей линии» о

задолженности по заработной плате, незаконном увольнении работников и других случаях нарушения трудовых прав работников;

– осуществляется взаимодействие с органами Роспотребнадзора, органами по труду, органами исполнительной власти республики и местного самоуправления, региональными отделениями Фонда социального страхования Российской Федерации, объединениями профсоюзов и работодателей в целях эффективного проведения надзорно-контрольных мероприятий.

В процессе развития надзорной деятельности необходимо не просто оценивать качественные показатели соблюдения трудового законодательства, но и содействия сотрудников органов прокуратуры в решении вопросов, возникающих нарушений трудовых норм.

В ходе анализа соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области» было установлено, что в законодательной базе Российской Федерации отсутствуют документы, устанавливающие требования охраны труда непосредственно в организациях санитарно-эпидемиологической службы.

Все действующие документы, регламенты и правила направлены на медицинские организации, и в большей степени устанавливают требования к лечебным учреждениям, к каким ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области» не относится.

В ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области» разработаны локальные нормативные акты, которые включают в себя общие требования охраны труда из различных законодательных актов, а также методических указаний на проведение исследований, испытаний и измерений. В свою очередь данные методические указания не содержат актуальной на сегодняшний день информации, в связи с давним годом выпуска.

В связи с этим предлагается разработать Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб, что будет являться важным инструментом в помощи организации охраны труда в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области». А также на основе Регламента проверки соблюдения требований охраны труда разработать проверочный лист (список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке выполнения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб.

Хорошая научно-методическая проработка вопросов соблюдения трудового законодательства по вопросам требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб должна включать следующие аспекты:

- какие требования охраны труда должны соблюдаться работниками санитарно-эпидемиологических служб?
- какие меры предусмотрены для обеспечения безопасности и защиты здоровья работников в рамках санитарно-эпидемиологической деятельности?
- какие инструкции и правила должны быть разработаны и соблюдаться работниками санитарно-эпидемиологических служб?
- какие требования предъявляются к организации рабочих мест и рабочего окружения для работников санитарно-эпидемиологических служб?
- какие средства индивидуальной защиты должны быть предоставлены работникам санитарно-эпидемиологических служб?
- какие профессиональные риски связаны с работой в санитарно-эпидемиологической службе и как они должны быть учтены при разработке мер безопасности?

– какие требования предъявляются к обучению и подготовке работников санитарно-эпидемиологических служб по вопросам охраны труда?

– какие меры предусмотрены для контроля соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб?

– какие документы и отчеты должны предоставляться в рамках проверки соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб?

– какие ответственности предусмотрены за нарушение требований охраны труда в санитарно-эпидемиологической службе?

Одним из возможных решений проблемы организационной разобщенности может быть создание единого координационного органа, который бы объединил функции и полномочия различных государственных органов и обеспечивал их взаимодействие. Такой орган мог бы координировать деятельность инспекторов труда, прокуратуры, налоговых органов и других контролирующих органов, чтобы они работали сообща и эффективно реагировали на нарушения трудового законодательства.

Другим важным аспектом улучшения контроля за соблюдением трудовых прав является обмен информацией между различными государственными органами. Необходимо создать эффективные механизмы обмена информацией и сотрудничества между инспекторами труда, прокуратурой, налоговыми органами и другими контролирующими органами. Это позволит оперативно выявлять нарушения трудового законодательства и принимать меры по их устранению.

Кроме того, необходимо усилить образовательную работу среди работодателей и работников о правах и обязанностях в сфере труда. Проведение информационных кампаний, семинаров и тренингов поможет повысить осведомленность о трудовых правах и способствовать их более широкому соблюдению.

Важно также усилить ответственность за нарушения трудового законодательства. Государственные органы должны активно преследовать и наказывать работодателей, которые систематически нарушают права своих работников. Это может включать штрафы, административные наказания или даже лишение лицензии на осуществление определенной деятельности.

Это может привести к нерегулируемому и непрозрачному состоянию в сфере трудовых прав, где работодатели могут нарушать права работников безнаказанно. Отсутствие эффективных механизмов контроля и надзора позволяет работодателям игнорировать законодательство и создавать неблагоприятные условия труда, такие как низкая оплата, переработка, отсутствие социальных гарантий и безопасности на рабочем месте.

Несформированность механизмов и процедур государственного контроля также способствует коррупции и злоупотреблениям в сфере труда. Отсутствие прозрачности и эффективности контроля делает возможным взяточничество и давление на инспекторов труда, что в свою очередь создает благоприятную среду для нарушений законодательства.

В связи с изложенным совершенствование правовых и организационных основ государственного контрольно-надзорного механизма в сфере реализации трудовых прав можно рассматривать в качестве основной гарантии законности и средства ее укрепления.

Совершенствование государственного статистического учета правонарушаемости в сфере соблюдения трудовых прав государственных служащих.

Если выделить перечень мероприятий, который может быть реализован в рамках формирования чек-листа по выработке Регламента проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб, то можно сформировать такой список:

- работники санитарно-эпидемиологических служб должны соблюдать требования охраны труда, включающие использование средств индивидуальной защиты, соблюдение правил безопасности при работе с

опасными веществами и инструментами, а также прохождение медицинских осмотров и обязательное прохождение обучения по вопросам охраны труда.

– для обеспечения безопасности и защиты здоровья работников санитарно-эпидемиологической службы предусмотрены меры, такие как обучение по охране труда, проведение инструктажей и брифингов, регулярные медицинские осмотры, предоставление средств индивидуальной защиты, контроль за состоянием рабочих мест и проведение анализа профессиональных рисков.

– работники санитарно-эпидемиологических служб должны разрабатывать и соблюдать инструкции и правила по охране труда, включающие правила работы с опасными веществами и инструментами, правила личной гигиены, процедуры при аварийных ситуациях и т.д.

– организация рабочих мест и рабочего окружения для работников санитарно-эпидемиологических служб должна соответствовать требованиям по безопасности и гигиене. Это включает правильное размещение оборудования, обеспечение хорошей вентиляции, освещения и санитарных условий, а также предоставление необходимых средств защиты.

– работникам санитарно-эпидемиологических служб должны быть предоставлены средства индивидуальной защиты, такие как защитные очки, маски, перчатки, халаты и другие средства, необходимые для выполнения их профессиональных обязанностей.

– профессиональные риски, связанные с работой в санитарно-эпидемиологической службе, могут включать контакт с инфекционными заболеваниями, работу с опасными веществами и инструментами, а также возможность аварийных ситуаций. При разработке мер безопасности эти риски должны быть учтены и предусмотрены соответствующие меры по их предотвращению и минимизации.

– работники санитарно-эпидемиологических служб должны проходить обучение и подготовку по вопросам охраны труда, включающие

знание правил и инструкций, процедур безопасности, умение работать с средствами индивидуальной защиты и другими аспектами охраны труда.

– для контроля соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб предусмотрены различные меры, такие как проведение проверок рабочих мест, анализ состояния рабочей среды, контроль за использованием средств индивидуальной защиты, проведение обучения и инструктажей, а также система отчетности и документации.

– в рамках проверки соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб должны предоставляться различные документы и отчеты, такие как протоколы проверок рабочих мест, акты состояния рабочей среды, отчеты о проведенных обучении и медицинских осмотрах, а также документация по использованию средств индивидуальной защиты.

– за нарушение требований охраны труда в санитарно-эпидемиологической службе предусмотрены различные виды ответственности, включая дисциплинарные меры, штрафы, административную ответственность и возможность привлечения к уголовной ответственности в случаях грубого нарушения правил и причинения вреда здоровью работников или окружающей среде.

3.2. Анализ и оценка эффективности внедрения предложений по совершенствованию надзора за исполнением трудового законодательства

При самооценке чек-листа «Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб» мониторингу подлежали процессы обеспечения комфортных и безопасных условий обучения и труда; создание трудовой среды, свободной от любых форм насилия и дискриминации; формирование развивающего и

мотивирующего к обучению образовательного пространства и повышению своих профессиональных навыков на объекте исследования (Приложение 1).

Управленческие процессы в заведении изучались на предмет наличия:

- стратегии и системы планирование деятельности предприятия;
- мониторинга выполнения поставленных целей и задач;
- формирование отношений доверия, прозрачности, соблюдения этических норм;
- эффективность кадровой политики и обеспечение возможностей для профессионального развития работников;
- организации образовательного процесса на основе человекоцентризма, принятия управленческих решений на основе конструктивного сотрудничества участников образовательного процесса;
- формирование и обеспечение реализации политики добродетели.

Для проведения оценки деятельности и обеспечения получения релевантной информации, всестороннего изучения и объективного самооценки управленческих процессов предприятия рабочая группа использовала следующие методы сбора информации: опрос участников трудового процесса (анкетирование, индивидуальное интервью, фокус-групповое исследование); наблюдение (за трудовой средой, проведением учебных занятий и т.п.); исследование документации организации. В анкетировании приняли участие 34 руководителя, 96 соискателей, 102 работника.

В ходе наблюдения за группой анкетирования, специалисты обращали внимание на:

- формирование и развитие ключевых компетентностей у соискателей трудоустройства;
- направленность деятельность организации на формирование у сотрудников ценностных отношений;
- работу сотрудников в ходе исполнения ими трудовых обязанностей;

- оценка деятельности сотрудников во время проведения занятия, в частности реализацию принципов формовочного оценивания;
- использование информационно-коммуникационных (цифровых) технологий, оборудования, средств обучения;
- коммуникацию работника и учащихся;
- организацию работы с лицами с особыми потребностями.

Также необходимо определить ключевые показатели эффективности планируемых к реализации мероприятий, достижение которых будет свидетельствовать об уровне полученного эффекта от мероприятий. Выбор показателей зависит от сферы, в которой будет реализовано мероприятие:

- количество выполненных проверок: показывает, сколько раз проводилась проверка соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб.
- процент выявленных нарушений: показывает, какая доля проверок выявила нарушения требований охраны труда.
- среднее время проведения проверки: показывает, сколько времени занимает проведение одной проверки.
- количество устраненных нарушений: показывает, сколько нарушений было устранено после проведения проверки.
- количество повторных проверок: показывает, сколько раз проводилась повторная проверка после выявления нарушений.
- уровень удовлетворенности работников санитарно-эпидемиологических служб проведенными мероприятиями: показывает, насколько работники довольны проведенными мероприятиями по соблюдению требований охраны труда.
- количество профилактических мероприятий: показывает, сколько профилактических мероприятий было проведено для предотвращения нарушений требований охраны труда.
- количество обученных работников: показывает, сколько работников прошло обучение по вопросам охраны труда.

– уровень соблюдения требований охраны труда: показывает, насколько успешно работники санитарно-эпидемиологических служб соблюдают требования охраны труда.

– количество предоставленных рекомендаций и решений: показывает, сколько рекомендаций и решений было предоставлено по результатам проверки соблюдения требований охраны труда.

Помимо того, что необходимо данное анкетирование проводить регулярно (один раз в семестр), стоит привлекать работников и сотрудников других организаций, чтобы обеспечить независимость при проведении полученных данных.

Перед началом анкетирования необходимо совершить ряд организационных мероприятий, которые подробно будут описаны ниже.

На первом этапе следует выделить группы должностей, для которых будет разрабатываться одинаковый набор показателей оценки. Такими признаками могут быть:

– категория персонала: показатели разрабатываются отдельно для руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих и рабочих;

– уровень иерархии в структуре управления: признак характерный для руководителей, содержание оценивается формируется отдельно для руководителей высшего, среднего и нижнего уровней управления;

– должность и профессия: показатели разрабатываются отдельно для разных должностей и профессий;

– уровень квалификации: при формировании содержания оценивания учитываются не только специфика должности и профессии, но и уровень сложности исполняемых обязанностей, работ в пределах должности с учетом категории или ранга для профессионалов и специалистов (ведущий, I категории, II категории, без категории, старший, младший) и в пределах профессии с учетом разряда для рабочих.

Следует отметить, что наиболее распространенным на практике подходом к разработке показателей оценки персонала является учет категории, уровня иерархии в структуре управления и должности (профессии). Учет уровня квалификации хотя и повышает объективность и качество оценивания, но требует больше времени и трудовых затрат.

Второй этап заключается в выборе существенных показателей для групп должностей (профессий) по результатам анализа работ и с учетом целей и задач оценивания.

Следует помнить, что универсального перечня показателей не существует, поскольку он зависит от многих факторов. Из таких факторов следует выделить:

- цели и задачи оценки персонала;
- специфику предприятия в целом и каждой конкретной должности (профессии) в частности;
- корпоративную культуру предприятия;
- социально-психологический климат на предприятии, уровень доверия подчиненных работников к руководителям и т.д.

Организационное и документационное обеспечение процедуры сбора информации возлагается на работников службы персонала. Для получения нужной информации разрабатываются специальные документы: бланки, опросные или оценочные листки и т.п. Структура и содержание документов зависит от способа сбора информации. На практике используются такие методы, как интервьюирование, анкетирование, наблюдение, репертуарная сетка, критические инциденты и т.д.

Полученную информацию сотрудники службы персонала обрабатывают и анализируют, в том числе с использованием статистических методов. Для упрощения процедуры обработки больших объемов информации используют компьютерные социологические программы.

По результатам анализа работ составляют соответствующие документы. В контексте формирования содержания оценки такими

документами могут быть: спецификация работы, профиль должности, портрет идеального работника, квалификационная карта и карта компетенций.

Одним из важнейших факторов, влияющих на содержание оценки, являются цели и задачи оценки. Рассмотрим влияние целей и задач на выбор показателей оценки персонала.

В нашем случае данной задачей является создание благоприятной и комфортной среды для исполнения сотрудником своих трудовых обязанностей, что может привести к повышению качественных показателей его трудовой деятельности в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области».

Далее необходимо выполнить расчеты оценки эффективности предлагаемых к реализации мероприятий. Оценку эффективности мероприятия целесообразно проводить на этапе планирования. Основным инструментом, который поможет организации ответить на вопрос целесообразно ли проведения мероприятия и принять правильное решение, является расчет экономического эффекта.

Для того, чтобы все проведённые мероприятия были комплексно оценены, будут использоваться следующие показатели:

«Коэффициент частоты травматизма:

$$K_{\text{ч}} = \frac{\text{Ч}_{\text{нс}} \cdot 1000}{\text{ССЧ}}, \quad (1)$$

коэффициент тяжести травматизма:

$$K_{\text{т}} = \frac{D_{\text{нс}}}{\text{Ч}_{\text{нс}}}, \quad (2)$$

где:

$\text{Ч}_{\text{нс}}$ – число пострадавших от несчастных случаев на производстве, чел.;

ССЧ – годовая среднесписочная численность работников, чел.;

$D_{\text{нс}}$ – количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем, дн.» [42]

«Изменение коэффициента частоты травматизма ($\Delta K_{\text{ч}}$):

$$\Delta K_{\text{ч}} = 100 - \frac{K_{\text{ч}2}}{K_{\text{ч}1}}, \quad (3)$$

изменение коэффициента тяжести травматизма ($\Delta K_{\text{т}}$):

$$\Delta K_{\text{т}} = 100 - \frac{K_{\text{т}2}}{K_{\text{т}1}}, \quad (4)$$

где:

$K_{\text{ч}1}, K_{\text{ч}2}$ – коэффициент частоты травматизма до и после проведения мероприятий;

$K_{\text{т}1}, K_{\text{т}2}$ – коэффициент тяжести травматизма до и после проведения мероприятий.» [42]

«Потери рабочего времени в связи с временной утратой трудоспособности на 100 рабочих за год:

$$\text{ВУТ} = \frac{100 \cdot D_{\text{нс}}}{\text{ССЧ}}, \quad (5)$$

фактический годовой фонд рабочего времени одного основного рабочего:

$$\Phi_{\text{факт}} = \Phi_{\text{план}} - \text{ВУТ}, \quad (6)$$

прирост фактического фонда рабочего времени одного основного рабочего после проведения мероприятия по охране труда:

$$\Delta \Phi_{\text{факт}} = \Phi_{\text{факт}2} - \Phi_{\text{факт}1}, \quad (7)$$

относительное высвобождение численности рабочих за счет снижения количества дней невыхода на работу:

$$\mathcal{E}_{\text{ч}} = \frac{\text{ВУТ}_1 - \text{ВУТ}_2}{\Phi_{\text{факт}1}} \cdot \text{ч}_1, \quad (8)$$

где:

$D_{\text{нс}}$ – количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве, дн.;

ССЧ – среднесписочная численность основных рабочих за год, чел.;

$\Phi_{\text{план}}$ – плановый фонд рабочего времени одного основного рабочего, дн.;

$\Phi_{\text{факт1}}$, $\Phi_{\text{факт2}}$ – фактический фонд рабочего времени одного основного рабочего до и после проведения мероприятия, дни;

ВУТ_1 , ВУТ_2 – потери рабочего времени в связи с временной утратой трудоспособности на 100 рабочих за год до и после проведения мероприятия, дни;

$\Phi_{\text{факт1}}$ – фактический фонд рабочего времени одного рабочего до проведения мероприятия, дни;

$\text{Ч}_{\text{нс}}$ – число пострадавших от несчастных случаев на производстве, чел.» [42]

«Прирост производительности труда за счет экономии численности работников в результате повышения трудоспособности:

$$\text{П}_{\text{Эч}} = \frac{\text{Эч} \cdot 100 \%}{\text{ССЧ}_1 - \text{Эч}}, \quad (9)$$

где:

Эч – сумма относительной экономии (высвобождения) численности работающих (рабочих) по всем мероприятиям, чел.;

ССЧ_1 – среднесписочная численность работающих до проведения мероприятий, чел.» [42]

Экспериментальными исследованиями установлено, что коэффициент материальных последствий несчастных случаев для санитарно-эпидемиологических служб составляет 1,3.

Годовая экономия ($\text{Э}_{\text{усл тр}}$) за счет уменьшения затрат на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда определяется как разность суммы этих льгот до и после проведения мероприятий.

«Среднегодовая заработная плата:

$$\text{ЗПЛ}_{\text{год}} = \text{ЗПЛ}_{\text{дн}} \cdot \Phi_{\text{план}}, \quad (10)$$

годовая экономия за счет уменьшения затрат на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда:

$$\text{Э}_{\text{усл тр}} = (\text{Ч}_1 - \text{Ч}_2) \cdot (\text{ЗПЛ}_{\text{год1}} - \text{ЗПЛ}_{\text{год2}}), \quad (11)$$

где:

$Z_{\text{ПЛ}_{\text{дн}}}$ – среднедневная заработная плата одного работающего (рабочего), руб.;

$\Phi_{\text{план}}$ – плановый фонд рабочего времени одного основного рабочего, дн.;

$Z_{\text{ПЛ}_{\text{год}}}$ – среднегодовая заработная плата работника, руб.;

$Ч_1, Ч_2$ – численность занятых, работающих в условиях, которые не отвечают нормативно-гигиеническим требованиям, до и после проведения мероприятий, чел.» [42]

«Годовая экономия по отчислениям на социальное страхование ($\mathcal{E}_{\text{страх}}$) образуется за счет уменьшения затрат на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. Определяется она произведением годовой экономии затрат на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда и тарифом взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

$$\mathcal{E}_{\text{страх}} = \mathcal{E}_{\text{усл.тр}} \cdot t_{\text{страх}}, \quad (12)$$

где:

$t_{\text{страх}}$ – страховой тариф по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.» [42]

Внесем полученные данные в таблицу (табл. 1).

Таблица 1 - Эффективность мероприятий по обеспечению безопасных условий труда

Наименование показателя, единица измерения	Значение	
	до проведения мероприятий	после проведения мероприятий
Коэффициент частоты травматизма	0,4	0,21
Коэффициент тяжести травматизма	0,3	0,1
Изменение коэффициента частоты травматизма	0,3	
Изменение коэффициента тяжести травматизма	66,7	
Потери рабочего времени в связи с временной утратой трудоспособности на 100 рабочих за год	40	36

Продолжение таблицы 1

Наименование показателя, единица измерения	Значение	
	до проведения мероприятий	после проведения мероприятий
Прирост фактического фонда рабочего времени одного основного рабочего после проведения мероприятия по охране труда	0,0075	
Относительное высвобождение численности рабочих за счет снижения количества дней невыхода на работу	0,04%	
Среднедневная заработная плата	2760, 7 руб.	3270,2 руб.
Материальные затраты в связи с несчастными случаями на производстве	25 401,6 руб.	18 144 руб.
Годовая экономия материальных затрат	264 902,4 руб.	
Годовая экономия за счет уменьшения затрат на выплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда	41019,24	
Годовая экономия по отчислениям на социальное страхование	14086262 руб.	
Общий годовой экономический эффект	1,43 мес	

Выводы по главе 3. На основе полученных данных и расчёта экономического эффекта предложенных мероприятий, можно сделать вывод о том, что соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических служб может включать: усиление контроля за состоянием рабочих мест и рабочей среды, проведение дополнительных обучений и инструктажей, повышение информированности работников о правилах и процедурах безопасности, а также разработку новых стандартов и нормативных документов по охране труда в данной сфере деятельности.

Таким образом, основными перспективными направлениями развития трудового права в современных условиях являются:

- усиление контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Это включает в себя разработку эффективных механизмов контроля, проведение регулярных проверок и наказание работодателей, нарушающих права работников.

- повышение прозрачности и доступности информации о трудовых правах. Это может быть достигнуто через разработку и распространение

информационных материалов, создание специализированных интернет-ресурсов и организацию обучающих программ для работников.

– укрепление прав работников на организацию и коллективное действие. Это включает в себя защиту прав работников на создание профсоюзов, участие в забастовках и других формах протеста, а также улучшение механизмов рассмотрения трудовых споров.

– развитие международного сотрудничества в области трудового права. Это включает в себя активное участие в международных организациях, подписание и ратификацию международных конвенций и соглашений, а также обмен опытом и передачу лучших практик в области трудового права.

Вместе с тем надо отметить, что реформирование и совершенствование трудового законодательства как одного из ведущих направлений государственной политики не останавливается.

Заключение

На основе действующего законодательства в сфере трудового права, нельзя сделать однозначный вывод о соотношении категорий «надзор» и «контроль» исходя только из логического анализа определений. Однако можно отметить, что надзор всегда осуществляют органы только публичной власти, он проявляется в публичных правоотношениях, поскольку одной стороной в этих правоотношениях всегда выступает один из уполномоченных органов федеральной исполнительной власти. В свою очередь, контроль присутствует как в публичных правоотношениях, так и в правоотношениях частного характера, и проявляется: в административном управлении, в него включаются внутренний контроль и все виды государственного контроля, предусмотренные действующим законодательством.

Инспекция труда, являясь одним из ключевых общих органов надзора имеет достаточно широкий инструментарий для успешного контроля за исполнением трудового законодательства и развитием института защиты нарушенных прав сотрудников. Однако данная система всё же требует некоторого совершенствования в связи с тем, что необходимо видоизменять полномочия в зависимости от частоты нарушений и судебной практики по отдельным вопросам.

На территории ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области» достаточно активно проводятся проверки, выявляющие нарушения трудового законодательства по отношению к сотрудникам. В связи с этим предлагается разработать Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб, что будет являться важным инструментом в помощи организации охраны труда в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области». А также на основе Регламента проверки соблюдения требований охраны труда разработать проверочный лист (список контрольных вопросов) для

осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке выполнения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб.

Для проведения оценки деятельности и обеспечения получения релевантной информации, всестороннего изучения и объективного самооценки управленческих процессов предприятия рабочая группа использовала следующие методы сбора информации: опрос участников трудового процесса (анкетирование, индивидуальное интервью, фокус-групповое исследование); наблюдение (за трудовой средой, проведением учебных занятий и т.п.); исследование документации организации. В анкетировании приняли участие 34 руководителя, 96 соискателей, 102 работника.

В ходе наблюдения за группой анкетирования, специалисты обращали внимание на:

- формирование и развитие ключевых компетентностей у соискателей трудоустройства;
- направленность деятельности организации на формирование у сотрудников ценностных отношений;
- работу сотрудников в ходе исполнения ими трудовых обязанностей;
- оценка деятельности сотрудников во время проведения занятия, в частности реализацию принципов формовочного оценивания;
- использование информационно-коммуникационных (цифровых) технологий, оборудования, средств обучения;
- коммуникацию работника и учащихся;
- организацию работы с лицами с особыми потребностями.

На основе полученных данных и расчёта экономического эффекта предложенных мероприятий, можно сделать вывод о том, что соблюдения требований охраны труда работниками санитарно-эпидемиологических

служб может включать: усиление контроля за состоянием рабочих мест и рабочей среды, проведение дополнительных обучений и инструктажей, повышение информированности работников о правилах и процедурах безопасности, а также разработку новых стандартов и нормативных документов по охране труда в данной сфере деятельности.

Основными перспективными направлениями совершенствования трудового права в современных условиях являются:

- усиление роли договорного регулирования труда;
- обеспечение мер по обеспечению занятости населения, поддержание безработных граждан;
- оказание защиты гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы;
- закрепление основополагающих норм международного регулирования труда в трудовом законодательстве России;
- расширение сферы применения трудового права в отношении отдельных категорий работников, труд которых регламентировался ранее ведомственными нормативными актами.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и зарубежом. Пермь, 2013. 330 с.
2. Бялкина Т.М. Конституционный принцип самостоятельности местного самоуправления в решении вопросов местного значения на современном этапе муниципальной реформы // Конституционное и муниципальное право. 2016. №5. с. 69-73.
3. Ведянин В.В. Прокуратура в рамках надзорных отношений по соблюдению трудового законодательства: общая характеристика // Законность и правопорядок в современном обществе. 2015. №12. с. 103-106.
4. Винокуров Ю.Е. Прокурорский надзор: учебник // М.: Высшее образование, 2010. 244 с.
5. Войтинский И.С. Трудовое право СССР // М., 1925. 254 с.
6. Головина С.Ю. Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее / С.Ю. Головина. Статут, 2015. с. 188.
7. Гончаров С.А. Взаимодействие органов прокуратуры и Государственных инспекций труда // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. №4. с. 45-67.
8. Ергашев Е.Р. Представление как надзорный акт прокурорского реагирования: учебное пособие // Екатеринбург: Изд. дом «Уральская государственная юридическая академия», 2012. 180 с.
9. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. 396 с.
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 11.01.2023). URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807667> (дата обращения: 30.01.2023).

11. Кодификация российского частного права. М.: Статут, 2015. 563 с.
12. Краснов А.В., Горина Л.Н. Научно-исследовательская работа в семестре. По направлению подготовки 20.04.01 «Техносферная безопасность». Тольятти: изд-во ТГУ, 2021. 109 с.
13. Кудрин А.С. Об истории формирования отечественного трудового права // Пермский национальный исследовательский политехнический университет. 2018. №3. с. 304-311.
14. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права, 2009. Т.1. 923 с.
15. Малых И.В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом. Пермь, 2008. 234 с.
16. Методические указания по оформлению выпускных квалификационных работ по программам бакалавриата, программ специалитета, программам магистратуры // Консультант плюс: справочно-правовая система.
17. О безопасности и гигиене труда в производственной среде (Женева, 3 июня 1981 г.): Конвенция Международной организации труда №155 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
18. О государственной тайне [Электронный ресурс] : Закон Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 05.12.2022). URL: <https://docs.cntd.ru/document/9004687> (дата обращения: 30.01.2023).
19. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ (ред. от 11.01.2023). URL: <https://docs.cntd.ru/document/565415215> (дата обращения: 30.01.2023).
20. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.01.2023). URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389> (дата обращения: 30.01.2023).

21. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 14.07.2022). URL: <https://docs.cntd.ru/document/902135756> (дата обращения: 30.01.2023).

22. О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 5.12.1991 № 35 (ред. от 03.10.2002). URL: <https://docs.cntd.ru/document/9002966> (дата обращения: 30.01.2023).

23. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 23.06.1981 г.): Конвенция Международной организации труда №156 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

24. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде: Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ // Консультант плюс: справочно-правовая система.

25. О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (Женева, 26 июня 1978 г.): Конвенция Международной организации труда №150 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

26. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 09.03.2004 №314 (ред. от 20.11.2020). URL: <https://docs.cntd.ru/document/901890322> (дата обращения: 30.01.2023).

27. О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.2004 № 401 (ред. от 06.12.2021). URL: <https://docs.cntd.ru/document/901904850> (дата обращения: 30.01.2023).

28. Об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 11 июля 1947 г.): Конвенция Международной организации труда №81 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

29. Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина [Электронный ресурс] : Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.12.2022). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_75181 (дата обращения: 30.01.2023).

30. Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015). URL: <https://docs.cntd.ru/document/9039120> (дата обращения: 30.01.2023).

31. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 21.07.2021 № 1230 (ред. от 27.01.2022). URL: <https://docs.cntd.ru/document/607702882> (дата обращения: 30.01.2023).

32. Пешин Н.Л. Публичный контроль в системе местного самоуправления: основания и особенности // Вестник Российского университета дружбы народов. 2019. Т. 23. №3. с. 311-332.

33. Сапфинова А.А. Некоторые вопросы реализации надзорных полномочий федеральной инспекции труда // Общество: политика, экономика, право. 2022. №4. с. 90-99.

34. Сапфинова А.А. Проблемы обращения работников за защитой трудовых прав в Федеральную службу инспекции труда и исполнения предписаний государственных инспекторов труда // Теория и практика общественного развития. 2018. №7. с. 17-20.

35. Снигирева И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и зарубежом. 2012. №2. с. 2-9.

36. Соболев С.А. История трудового права России в работах авторов XVII-XVIII вв. // Пермский конгресс ученых-юристов. Пермь, 2010. с. 476-477.
37. Советское трудовое права / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1949. 246 с.
38. Современные проблемы организации публичной власти: коллективная монография / под. ред. С.А. Авакьяна. М. Юстицинформ, 2014. 546 с.
39. Сухарев А.Я. Прокурорский надзор: учебник для вузов / Под ред. А.Я. Сухарева. М.: Норма, 2011. 342 с.
40. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права // М., 1918. 417 с.
41. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022). URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.01.2023).
42. Фрезе Т.Ю. Оценка эффективности мероприятий по обеспечению техносферной безопасности. Выполнение раздела выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность» : электронное учебно-методическое пособие / Т.Ю. Фрезе. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2023. – 1 оптический диск. – ISBN 978-5-8259-1332-2. URL: https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/26499/1/Freze%201-72-21_EUMI_Z.pdf (дата обращения: 22.11.2023).
43. Nemeth G. Jogászi etikai kihiväsok a technologiai fejlodes tükreben: az etika es jog innoväciojänak aktualis kerdesei. – [Electronic resource]. – URL: http://real.mtak.hu/108838/1/JAP-2020-01_NG.pdf (accessed: 10.12.2023).
44. Shamis E. Bebi-Bumery uhodjat na pensiju: o kakih problemah govorit mir (po materialam konferencii ASTD, SShA 2009) [Baby-Boomers retire: what problems does the world say (according to ASTD conference materials, USA

2009)]/ E. Shamis. – [Electronic resource]. – URL: <https://rugenations.su/2009/06/25/> (accessed: 10.12.2023).

45. Spiekermann, S., Krasnova, H., Hinz, O., Baumann, A., Benlian, A., Grimple, H., & Trenz, M. (2022). Values and Ethics in Information Systems. *Bus Inf Syst Eng.* – [Electronic resource]. – URL: <https://doi.org/10.1007/s12599-021-00734-8> (accessed: 10.14.2023).

46. Stefano V. Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection / V. Stefano. - *Employment Working Paper.* – 2018. – 246 p.

Приложение А

Регламент проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб

I. Общие положения

1. Правила по охране труда (далее - Правила) устанавливают государственные нормативные требования охраны труда для работников санитарно-эпидемиологических служб и работы в таких организациях.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими санитарно-эпидемиологической деятельности.

2. На основании Правил разрабатывается контрольно-проверочный лист, который в соответствии с разработанной к нему Инструкцией позволяет оценить степень реализации уровня охраны труда для профессий или видов выполняемых работ сотрудниками санитарно-эпидемиологических служб.

3. В случае применения методов работ, материалов, оборудования, требования к безопасному применению и выполнению которых не предусмотрены Правилами, следует руководствоваться требованиями соответствующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда и требованиями технической документации организации-изготовителя.

4. Работодатель вправе устанавливать дополнительные требования безопасности при выполнении работ, связанных с осуществлением санитарно-эпидемиологической деятельности, улучшающие условия труда работников.

Продолжение приложение А

5. При осуществлении санитарно-эпидемиологической деятельности в санитарно-эпидемиологических организациях на работников возможно воздействие вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

7. При организации санитарно-эпидемиологической деятельности работодатель обязан оценивать профессиональные риски, связанные с возможным причинением вреда здоровью работника в процессе его трудовой деятельности.

8. Допускается возможность ведения документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II. Требования охраны труда, предъявляемые к организации проведения работ

9. При заключении трудового договора работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты (далее - СИЗ), санитарно-гигиенической одежде, санитарной обуви и санитарных принадлежностях (далее - санитарная одежда), а работники обязаны правильно применять выданные им СИЗ, санитарную одежду.

10. На рабочем месте запрещается курить, принимать пищу, хранить личную одежду, употреблять алкогольные напитки, наркотические средства и иные токсические и сильнодействующие лекарственные препараты (в том числе психотропные).

11. Запрещается:

а) выполнять работы, не предусмотренные трудовыми обязанностями;

Продолжение приложение А

б) работать с неисправным инструментом, на неисправном оборудовании, использовать неисправные приспособления, средства индивидуальной и коллективной защиты;

в) эксплуатировать медицинские изделия, не имеющие регистрацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13. Безопасность работников при проведении технического обслуживания и ремонт медицинского оборудования должна обеспечиваться:

а) соответствующей квалификацией персонала, неукоснительным выполнением требований эксплуатационной документации и инструкций по охране труда;

б) соблюдением требований безопасности при проведении работ и использованием средств индивидуальной защиты.

14. При передвижении по санитарно-эпидемиологической организации во избежание проскальзывания и падения работник обязан обращать внимание на состояние пола в помещениях. Передвигаться по мокрым (мытым) полам необходимо с повышенной осторожностью. После влажной обработки на полу должны быть установлены предупреждающие таблички до высыхания пола.

15. Работники должны соблюдать нормы подъема и перемещения тяжестей (допустимые нагрузки).

Работодателю запрещается направлять работника на работу, где нагрузки превышают установленные нормы подъема и перемещения тяжестей.

III. Требования охраны труда, предъявляемые к территории медицинской организации (площадкам, помещениям)

16. Для обеспечения безопасности дорожного движения по территории санитарно-эпидемиологической организации должны быть разработаны и утверждены работодателем схема маршрутов транспортных средств и схема

Продолжение приложение А

маршрутов пешеходов по территории. Схемы маршрутов должны быть вывешены перед въездом (входом) на территорию организации.

На территории санитарно-эпидемиологической организации должны быть установлены знаки ограничения скорости движения.

17. Временные выемки (ямы, канавы) или временно открытые люки в местах возможного нахождения людей должны своевременно закрываться (перекрываться) либо должны быть ограждены защитными ограждениями. На ограждении необходимо устанавливать предупреждающие надписи и (или) знаки, а в ночное время - сигнальное освещение.

18. Работодатель обязан обеспечить безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, в том числе ликвидировать скользкие и травмоопасные участки территории (в зимнее время), принимать меры, исключая падения работников.

19. На дверях помещений, где используются (хранятся) легковоспламеняющиеся вещества, должен быть установлен предупреждающий знак "Пожароопасно. Легковоспламеняющиеся вещества".

20. При перемещении по территории санитарно-эпидемиологической организации и в помещении, персонал должен пользоваться только установленными проходами, на которых отсутствуют препятствия в виде загроможденности и захламленности оборудованием, материалами и отходами производства, ям, траншей, кюветов, колодцев подземных коммуникаций, резервуаров с водой.

21. Территория санитарно-эпидемиологической организации должна быть освещена для прохода в темное время суток.

IV. Требования к производственным (технологическим) процессам

Продолжение приложение А

22. При проведении работ следует:

- закрывать пробками сосуды с кислотными и щелочными растворами после их полного остывания;
- направлять в сторону от себя и других работников отверстие лабораторной посуды при нагревании веществ;
- пользоваться воронкой при переливании веществ;
- пользоваться полотенцем при переносе сосудов с горячей жидкостью; при этом сосуд необходимо поддерживать двумя руками: одной рукой за дно, другой - за горловину;
- поднимать двумя руками большие химические стаканы с жидкостью; при этом отогнутые края стаканов должны опираться на указательные пальцы;
- передавать в мойку использованную химическую посуду и приборы, содержавшие кислоты, щелочи и другие вредные вещества, после их очистки от остатков этих веществ и нейтрализации;
- использовать средства индивидуальной защиты (очки, марлевую повязку, резиновые перчатки) при мойке посуды хромовой смесью во избежание ее попадания на слизистые оболочки, кожные покровы тела;
- переливать жидкий азот из емкости в емкость в специальной защитной маске из прозрачного плексигласа.

23. Запрещается при проведении работ:

- производить перегонку, экстрагирование и другие работы с вредными химическими веществами при неисправной вентиляции в вытяжном шкафу;
- использовать горелки с неисправными вентилями;
- зажигать огонь и включать электроприборы при признаках утечки газа;

- держать голову в полости вытяжного шкафа и над сосудами с испаряющимися веществами;
- производить органолептическую оценку неизвестных химических веществ;
- хранить запасы ядовитых, сильнодействующих, взрывоопасных веществ и растворов на рабочих столах и стеллажах;
- хранить и применять реактивы без этикеток;
- работать без специальной одежды, средств индивидуальной защиты и предохранительных приспособлений;
- выполнять работы, не связанные с лабораторными заданиями;
- пользоваться стеклянной посудой с надколами, трещинами, острыми краями;
- отсасывать ртом в пипетку исследуемое вещество;
- нагревать на открытом огне сосуды с ядовитыми сильнодействующими веществами.

24. При работе с взрывоопасными легковоспламеняющимися и горючими веществами необходимо:

- перегонять и нагревать огнеопасные низкокипящие вещества (ацетон, бензол, эфиры, спирты) в круглодонных колбах, изготовленных из тугоплавкого стекла на банях, заполненных теплоносителем (водой, маслом, песком) в зависимости от температуры кипения вещества;
- нагревать взрывоопасные вещества (перекись водорода, перекись натрия, перекись магния, ртути, озониды) только в вытяжном шкафу на электронагревательных приборах закрытого типа;
- нагревать легковоспламеняющиеся вещества в вытяжном шкафу с закрытым электронагревом: не более 100 °С - на водяных, а свыше 100 °С - на масляных или песчаных банях. При этом температура бани не должна превышать температуры самовоспламенения нагреваемой жидкости;

- опускать колбу с легковоспламеняющейся жидкостью в горячую воду только после ее предварительного постепенного подогрева;
- иметь под рукой одеяло или плотную ткань для быстрого тушения огня в случае пожара;
- собирать в герметичную специальную тару горючие жидкости, не использованные в работе; в конце рабочего дня тару следует удалить из лаборатории, произвести регенерацию или уничтожение содержимого;
- выключить все газовые горелки и нагревательные приборы при проливах огнеопасных жидкостей, место пролива засыпать песком, а загрязненный песок собрать неметаллическим совком;
- устанавливать ящики с горючими и легковоспламеняющимися жидкостями в местах, удаленных от поверхностей, выделяющих тепло, при этом учитывать возможность беспрепятственного подхода к ним;
- оставлять в колбе при выпаривании диэтилового эфира не менее 10% первоначального объема спирта при условии что первоначальный объем жидкости не должен превышать $2/3$ объема сосуда;
- обезвреживать приборы, в которых содержались вредные газы, путем заполнения их водой;
- держать закрытыми створки вытяжного шкафа во время перерыва его эксплуатации;
- убирать помещения, в которых пролиты горючие и легковоспламеняющиеся и легкоиспаряющиеся жидкости, при выключенных горелках и электронагревательных приборах.

V. Требования к исходным материалам, заготовкам и полуфабрикатам

Продолжение приложение А

25. Все химические вещества, поступающие в лаборатории, должны быть снабжены этикетками. Содержание этикеток должно соответствовать ГОСТ 3885.

26. Каждая партия химических веществ, поступающая в лаборатории, должна быть снабжена документом, удостоверяющим их качество.

27. Поступающие для исследования в лаборатории радиоактивные вещества, а также приборы и аппараты, содержащие источники ионизирующих излучений, должны регистрироваться в специальном журнале.

28. Ежегодно специальная комиссия, назначенная руководителем учреждения, должна проводить инвентаризацию радиоактивных веществ, приборов и аппаратов, содержащих источники ионизирующих излучений.

29. Стекланные емкости, содержащие радиоактивные жидкости, должны быть помещены в металлические или пластмассовые сосуды для предупреждения их разлива и загрязнения лабораторных помещений.

30. Приказом по учреждению должно быть назначено лицо, ответственное за приемку, систематический контроль и расходования радиоактивных веществ.

VI. Требования к размещению производственного оборудования и организации рабочих мест

31. При организации рабочих мест, связанных с использованием газообразных веществ, хранящихся в баллонах под давлением, следует:

– устанавливать баллоны с газом на расстоянии не менее 1 м от радиаторов отопления и других отопительных и электронагревательных приборов;

Продолжение приложение А

- применять открытый огонь на расстоянии по горизонтали не менее 10 м от групп баллонов, предназначенных для ведения газопламенных работ, и не менее 5 м от отдельных баллонов с кислородом и горючими газами;
- использовать конструктивные ограждения для защиты работающих в случае аварии;
- баллоны с газообразными веществами устанавливать в стороне от проходов и фиксировать;
- перевозить баллоны только на специальных тележках.

32. Запрещается:

- располагать баллоны вблизи горелок или интенсивных источников тепла;
- допускать столкновение баллонов;
- находиться перед редуктором по направлению оси штуцера при открывании вентиля баллона;
- использовать немаркированные баллоны и редукторы;
- использовать редукторы не по назначению.

VII. Ответственность за нарушение правил

33. В каждом учреждении должен быть издан специальный приказ, регламентирующий конкретное распределение обязанностей и ответственность администрации и сотрудников за мероприятия по технике безопасности, охране труда и соблюдению противоэпидемического режима с указанием фамилий и должностей ответственных лиц.

34. При составлении приказа следует руководствоваться специальной типовой схемой распределения обязанностей и ответственности.

Приложение Б

Список контрольных вопросов для анкетирования сотрудников санитарно-эпидемиологической службы с целью проверки эффективности «Регламента проверки соблюдения требований охраны труда работников санитарно-эпидемиологических служб»

1. Ваши ФИО.
2. Занимаемая должность.
3. Количество несчастных случаев, пострадавшим которых являлись вы?
4. С какими нарушениями и несоблюдением охраны труда сталкивались вы в ходе осуществления своей профессиональной деятельности?
5. Как часто проводятся проверки соблюдения требований охраны труда среди работников санитарно-эпидемиологических служб?
6. Кто осуществляет проверку соблюдения требований охраны труда в вашей организации?
7. Какая информация предоставляется работникам о требованиях охраны труда?
8. Какие виды обучения и тренингов проводятся для работников санитарно-эпидемиологических служб по вопросам охраны труда?
9. Какие меры предусмотрены для предотвращения профессиональных рисков и несчастных случаев на работе?
10. Какая система контроля и отчетности используется для проверки соблюдения требований охраны труда?
11. Какие санкции стоит предусмотреть в случае нарушения требований охраны труда?
12. Каким образом работники могут сообщить о возможных нарушениях требований охраны труда?

Продолжение приложение Б

13. Какую ответственность несет руководство организации за несоблюдение требований охраны труда среди работников санитарно-эпидемиологических служб?

14. Ваши пожелания и рекомендации по совершенствованию охраны труда на ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ивановской области».