

НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА О специальной оценке условий труда

Общие положения.

1. В настоящем анализе представлена выдержка из полного анализа законопроекта, содержащая наиболее очевидные несоответствия. В результате полного анализа законопроекта выявлена одна норма, не вызывающая вопросов - ч.1 ст.7.
2. Ссылки на основания для признания нормы коррупциогенной приведены по Правилам, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2010 г. № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».
3. Невероятное косноязычие законопроекта, искаженная терминология, полное отклонение от первоначальной Концепции законопроекта и недостаток времени для более тщательного анализа не позволяют нам гарантировать, что выявлены все несоответствия или, что в нашем анализе не содержатся ошибки, неточности или иные несоответствия.

Сводная таблица результатов анализа

Текст законопроекта	Несоответствия
Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» - название:	
1. В Пояснительной записке к проекту ФЗ "О СОУТ" сказано, что существуют три процедуры исследования условий труда, «Очевидно, что указанные процедуры должны быть объединены и унифицированы ...». Если остаётся единственная процедура оценки условий труда для всех видов работ, то применение прилагательного «специальная» неуместно, т.к. других оценок уже не будет. Так, в ст.20 (ч.3, п.3) применено слово «оценка» без прилагательного «специальная». Как это согласуется с оценкой, упомянутой в ч.1 ст.3?	
В то же время, «специальная оценка» по смыслу ст.33.2 ФЗ от 15 дек. 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ" и п.1 ст.27 ФЗ от 17 дек. 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" касается только тех видов работ (да и то не всех из этих видов, а 18 из 21), которые (условия труда на которых) дают право на досрочное назначение трудовой пенсии.	
В связи с чем возникают либо двусмысленность, либо недосказанность от одновременного существования «специальной оценки» для отдельных видов работ и «очевидности объединения» уже существующих трёх оценок всех видов работ.	
2. В соответствии с п.4 ст.3 Закона РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации" условия и порядок осуществления обязательного страхования определяются федеральными законами о конкретных видах обязательного страхования , а также учитывая требования законопроекта об обязательном страховании ответственности при СОУТ (ст.22 и др.), требуется либо принять закон о специальном виде страхования , либо добавить в название закона фразу «и об обязательном страховании ответственности при проведении СОУТ» , а в ст. 1 - соответствующий предмет регулирования, либо дополнить только ст. 1 в части предмета регулирования.	

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>Глава 1. Общие положения Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона</p>	<p>1. Процедура СОУТ предусмотрена Статьей 33.2. <i>Федерального закона от 15.12.2001 №167-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации</i> (введена Федеральным законом от 03.12.2012 № 243-ФЗ). Ст.33.2 ссылается также на Федеральный закон от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Федеральный закон от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Указанные федеральные законы не имеют отношения к охране труда, так как «охрана труда» как часть трудовых отношений регулирует отношения между работником и работодателем действует только «в процессе трудовой деятельности». Трудовой кодекс РФ вопросы пенсионного обеспечения совершенно не затрагивает.</p> <p>По тексту не выявлены новые элементы именно трудовых отношений за исключением замены процедуры аттестации рабочих мест на специальную оценку условий труда.</p> <p>Следует определиться: этот законопроект разработан в интересах трудового законодательства или пенсионного?</p>
<p>Статья 2. Законодательство Российской Федерации о специальной оценке условий труда</p>	<p>Законодательство в соответствии с общепринятой терминологией (см. например ст.5 Трудового кодекса РФ) включает только законодательные акты (законы: федеральные, субъектов, местных органов власти). Законодательство не включает «иные нормативные правовые акты».</p> <p>Как было отмечено в отношении п.1 ст.1 - настоящий закон изначально был бы призван регулировать не столько трудовые отношения, сколько пенсионные. Но о необходимости решения пенсионных проблем разработчики совершенно забыли (см. ст. 7 о применении результатов СОУТ – там о пенсионных вопросах, тарифах – ни слова!!!)</p> <p>Часть 2 ст. 2 следует исключить. Настоящая норма фактически провозглашает приоритет данного закона не только над «иными» нормативными правовыми актами Российской Федерации, но и над всеми остальными федеральными</p>
<p>1. Законодательство Российской Федерации о специальной оценке условий труда состоит из настоящего Федерального закона, Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>2. Положения федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, касающиеся предмета регулирования настоящего Фе-</p>	

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>Федерального закона, применяются в части, не противоречащей настоящему Федеральному закону.</p>	<p>законами, касающиеся сферы применения настоящего Федерального закона. Поскольку сферой применения определены трудовые отношения (охрана труда), то предполагается приоритет данного закона и по отношению к Трудовому кодексу РФ.</p> <p>На самом деле, все противоречия с действующим законодательством должны быть устранены до принятия (одновременно с принятием) этого закона в соответствии Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».</p>
<p>Статья 3. Специальная оценка условий труда</p>	
<p>2. По результатам специальной оценки условий труда устанавливается класс (подкласс) условий труда на соответствующем рабочем месте.</p>	<p>На первый взгляд это положение не вызывает вопросов. Однако, реальное содержание этой нормы, принципы классификации, допустимый диапазон классификации, смысл и цели дробления условий труда на классы требуют принципиального обсуждения. До сих пор такого обсуждения не было. Во всяком случае, специалистам о таком обсуждении не известно. Проект Методики СОУТ, представленный для общественного обсуждения показывает, что авторы законопроекта до сих пор не до конца себе эту процедуру представляют.</p> <p>Принципиальным является вопрос: классификация условий труда проводится в рамках соответствия условий труда законодательству РФ (Конституции РФ (ч.3 ст.37) и Федеральному закону от 30.03.1999 №52-ФЗ (ст. 24, 25) или выходит за рамки («вне») закона.</p> <p>Ответа на этот вопрос ни законопроект, ни проект Методики не дает.</p>
<p>3. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников и дистанционных работников.</p>	<p>Если СОУТ проводится только в отношении «списочного контингента», то с этим положением можно согласиться.</p> <p>Однако, в смысле, реализуемом реальной концепцией законопроекта, т.е. в целях «охраны труда» - эта формулировка противоречит ч.3 ст.37 Конституции РФ (каждый работник имеет право..., в том числе и надомник) и ст.219 Трудового кодекса РФ в части информированности об условиях труда.</p>
<p>4. Проведение специальной оценки условий труда государственных и муниципальных служащих регулируется законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе и законодательством Российской Федерации о муниципальной службе.</p>	<p>Причина появления этого положения - в самом Трудовом кодексе РФ, который очень неуверенно (двусмысленно, неопределенно) обозначает наличие <i>некоторых особенностей</i> распространения трудового права на гражданскую службу и иные виды служебной деятельности (например, в ст.11 Трудового кодекса РФ).</p> <p>Если подойти к проблеме с научной точки зрения, то, строго говоря, у государст-</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>венных, муниципальных и пр. служащих, так же как и у военнослужащих, сотрудников спецслужб и др. силовых структур нет «ТРУДА». У них – служба (профессиональная служебная деятельность). К ним не относятся понятия работник и работодатель. Поэтому у них не может быть рабочих мест. У них нет трудового договора, коллективного договора. У них другие принципы пенсионного обеспечения. У них не может быть специальной оценки условий ТРУДА. У них может, чисто теоретически, быть, специальная оценка условий СЛУЖБЫ, но вряд ли их «НАНИМАТЕЛЬ» на это пойдет.</p> <p>По причине смешения совершенно четко разделимых понятий «труд», «служба», «творческая деятельность» в ст.ст. 51-52 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ" также речь идет не о «денежном довольствии государственных служащих», а об «оплате труда».</p> <p>Даже в Уставе внутренней службы Вооруженных сил РФ (ст.319) появилась норма: Командир полка обязан «...обеспечивать поддержание вооружения и военной техники, зданий, сооружений, оборудования, а также мест исполнения должностных и специальных обязанностей (рабочих мест) ...; не реже одного раза в два года организовывать проведение в полку аттестации мест исполнения военнослужащими должностных и специальных обязанностей (рабочих мест) ...». Пока эта норма фактически не действует, и ожидает своего исключения т.к. непонятно, как оценивать рабочее место танкиста, подводника, летчика, не говоря уже о таких специальностях как боевой пловец, сапер, десантник, разведчик, снайпер и пр.</p> <p>Совершенно очевидно, что сферы регулирования трудового законодательства и законодательства о прохождении отдельных видов службы необходимо очень строго и понятно разделить и не смешивать. Но это вопрос времени.</p> <p>Пока же, по меньшей мере, не следует ситуацию усугублять. Часть 4 следует исключить, и указать, что СОУТ проводится только при наличии трудовых отношений и этим все сказано.</p> <p>Конечно, если эта норма не вводилась заранее с умыслом расширения рынка услуг по оценке условий труда (службы и творчества) за счет ранее не охваченных «аттестацией рабочих мест по условиям труда» бюджетных структур. В этом случае – задумка действительно денежная.</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
Статья 4. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда	
1. Работодатель вправе :	<p>Норма «вправе» является коррупциогенной (п. 3-б)</p> <p>Вывод: ст.4 необходимо принципиально пересмотреть совместно со статьями, содержащими права и обязанности остальных участников СОУТ, с учетом полного исключения нормы «вправе».</p> <p>В связи с этим доводом, дальнейшие предложения анализировать было бы нецелесообразно. Однако, анализ продолжен с учетом возможного сохранения действующей (коррупционной) концепции законопроекта.</p>
3) обжаловать в установленном порядке решения, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.	<p>1. Норма... «установленным порядком» без указания на конкретный нормативный правовой акт или конкретный нормотворческий орган является коррупциогенной (п. 3-ж).</p> <p>2. Употребление термина «установленным порядком» в таком виде свидетельствует о недостаточно тщательной проработке законопроекта.</p> <p>3. Порядок обжалования работодателем «решения, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда» в законопроекте не найден.</p>
2. Работодатель обязан :	
2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые документы и дать разъяснения по вопросам оценки условий труда;	<p>1. Норма является коррупциогенной: наличие завышенных требований к лицу, предъявляемых для реализации принадлежащего ему права, - установление неопределенных, трудновыполнимых и обременительных требований к гражданам и организациям (4-а); отсутствие четкой регламентации прав граждан и организаций (4-б).</p> <p>Где именно определен бесспорный перечень «необходимой документации»?</p>
3) не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих анализу и оценке при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на ее результаты;	<p>Норма является коррупциогенной: отсутствие четкой регламентации прав граждан и организаций (4-б); юридико-лингвистическая неопределенность (4-в):</p> <p>«...действий, направленных (?) на сужение (?) круга (?) вопросов (?), подлежащих анализу (?) и оценке (?)...»???</p> <p>2. Эта формулировка выявляет действительную нормотворческую квалификацию разработчиков, в связи с чем подходить к анализу положений законопроекта необходимо с особой тщательностью.</p> <p>3. Норма наглядно показывает, что СОУТ для работодателя это – «не услуга», а нечто иное, выходящее за рамки «гражданско-правовых отношений». Иначе, почему у</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	работодателя должны быть основания препятствовать оказанию «услуги»? Возможно, это отношения «фискальные»?
7) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов специальной оценки условий труда.	С одной стороны работодатель обязан финансировать работы по «улучшению условий труда» (ст.226 ТК РФ). С другой стороны эта обязанность не может быть императивно обусловлена только результатами специальной оценки условий труда. А если «не только», а «в том числе», то и правовой смысл нормы теряется.
	Целесообразно дополнить ч.2 ст. 4 , пунктом 8) коррелирующим с пп.1 ч.1 ст.6: 8) обеспечить безопасность труда работников организации, проводящей специальную оценку условий труда с целью исключения возможности их травмирования или заболевания в результате воздействия производственных факторов работодателя. Примечание. Необходимо будет в Трудовой кодекс РФ ввести дополнения: «Безопасность труда – состояние условий и характера труда, при которых исключается недопустимый риск для здоровья и жизни работника» (далее, необходимо будет дать определения «допустимый/недопустимый риск», «требования безопасности» и др. Т.е. привести всю терминологию Трудового кодекса РФ в адекватное современным требованиям состояние.
	С учетом п.3, ч.2 ст.6: 9) в целях обеспечения независимости проводимой специальной оценки от работников и работодателя осуществлять 100% предоплату специальной оценки условий труда и принимать работу независимо от ее результатов. Примечание. Правда, это уже не «услуга», а нечто иное, чем СОУТ, проводимая в соответствии с настоящим законопроектом, по сути и является.
Статья 5. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда	
1. Работник вправе:	
1) лично, в том числе со своим представителем, участвовать в проведении специальной оценки условий труда на своем рабочем месте;	Об участии работника см. также п.5 ч.2 ст.4 1. Кто будет оплачивать время, в течение которого работник занимался не производительным трудом, а «лично участвовал в проведении специальной оценки условий труда на своем рабочем месте». Если СОУТ действительно «услуга», то в процессе оказания «услуги» участвуют две стороны. В данном случае это организация, проводящая СОУТ и работодатель. От

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>«общественности» – профсоюз, по смыслу – с решающим голосом. Услуга оказывается не отдельному работнику, следовательно, его участие в этом процессе исключается.</p> <p>Пункт 1 изложить в следующем виде, исключив п.2 настоящей статьи:</p> <p>1) быть ознакомленным с результатами проведенной специальной оценки условий труда на своем рабочем месте;</p>
<p>Статья 6. Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда</p>	
<p>1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:</p>	<p>Отказаться от выполнения всего договора или от проведения СОУТ конкретного рабочего места?</p> <p>Отмеченный здесь казус существует и в действующей процедуре АРМ - одна из причин непрерывного статистического роста числа занятых в так называемых «опасных» условиях труда только потому, что лаборантка аттестующей организации боится забраться в кабину башенного крана или стесняется – в одноместную кабину экскаватора. В связи с чем, условия труда на указанных рабочих местах признаются «опасными». И это – не совсем шутка.</p>
<p>1) отказаться в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом, от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников организации, проводящей специальную оценку условий труда;</p>	
<p>2. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:</p>	
<p>1) представлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов специальной оценки условий труда, давать разъяснения в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона;</p>	<p>Коррупциогенная норма - «по требованию, аналогичная формуле – «работодатель вправе» (п. 3-б).</p> <p>1. Какие-либо требования к содержанию и детализации обоснования отсутствуют.</p> <p>2. Договор заключается с работодателем, а не с профсоюзом и не с каждым работником (к пункту 2 части 1 статьи 5).</p> <p>3. Удовлетворенность разъяснением зависит не только от умения разъяснять, но и от компетентности слушателя. А требования к компетентности «слушателей» не предъявляются.</p>
<p>2) применять аттестованные в установленном порядке методики исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им поверенные средства измерений, внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;</p>	<p>1. Норма... «установленным порядком» без указания на конкретный нормативный правовой акт или конкретный нормотворческий орган является коррупциогенной - отсутствие или неполнота административных процедур (п. 3-ж).</p> <p>2. ... отсутствие четкой регламентации прав граждан (4-б).</p> <p>Выражение «аттестованные в установленном порядке» не говорит ни о чем, без связи с «проведением измерений в целях государственного регулирования».</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>Если речь идет об измерениях, включенных в сферу <u>государственного регулирования</u>, то требования к таким методикам вполне однозначно установлены. Эти методики должны быть аттестованы в порядке, предусмотренном п.3 ст.5 Федерального закона от 26 июня 2008 года № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».</p> <p>Видимо, законопроект скрытно подразумевает именно этот случай. Тогда правильнее было бы:</p> <p>1) применять аттестованные в установленном порядке и внесённые в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений <u>методики исследований (испытаний) и методики (методы) измерений</u>, а также соответствующие им поверенные средства измерений.</p> <p>Однако, в этом случае проведение СОУТ окажется невозможным, и, соответственно, возникает еще один коррупциогенный фактор - наличие завышенных требований к лицу, предъявляемых для реализации принадлежащего ему права, установление неопределенных, трудновыполнимых и обременительных требований к гражданам и организациям (4-а).</p> <p>Проблема заключается в том, что аттестованных методик для проведения <u>непрямых измерений</u> в целях действующей процедуры АРМ и новой (ребрендинговой) процедуры - СОУТ в настоящее время СОВЕРШЕННО нет. Это одна из критичных причин нереализуемости закона!</p> <p>Вторая причина – отсутствие гигиенических нормативов, имеющих правовую силу.</p> <p>Третья - отсутствие действующей системы гигиенического нормирования, соответствующей современным правовым условиям.</p> <p>Разработка и аттестация таких методик очень сложная, дорогостоящая и длительная процедура. Отдельной организации – совершенно не под силу, если эта организация не пользуется организационной и финансовой поддержкой заинтересованного органа власти.</p>
<p>3) не приступать к проведению либо приостанавливать проведение специальной оценки условий труда в случае:</p>	
<p>отказа работодателя обеспечить требуемые условия проведения исследований (испытаний) и измерений</p>	<p>«Требуемые условия» проведения измерений должны быть установлены в «аттестованных методиках», которых пока нет (см. предыдущий пункт)</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов в соответствии с договором гражданско-правового характера, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона.	Решение: Необходимо инициировать процесс разработки и аттестации методик измерений и исследований для целей СОУТ
Статья 7. Применение результатов специальной оценки условий труда	
Результаты специальной оценки условий труда применяются для:	Норма является коррупциогенной: отсутствие четкой регламентации прав граждан и организаций (4-б); юридико-лингвистическая неопределенность (4-в). Непонятен нормативный смысл слова «применяются» в данном контексте: должны быть реализованы в обязательном порядке? Или могут быть реализованы по усмотрению работодателя? Непонятен адресат данной нормы. Или у каждого пункта статьи может быть свой адресат?
1) разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;	Вопросов нет. Пожалуй, единственное бесспорное положение из всего законопроекта.
	Дальнейшее содержание статьи практически полностью скопировано из ст.212 Трудового кодекса РФ. Причем, зачем-то с некоторыми, незаметными для беглого прочтения искажениями (модификациями). Этот и следующие удаленные пункты можно заменить одним - «2) выполнения обязанностей работодателя, предусмотренных ст.212 Трудового кодекса РФ», но зачем?
б) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;	Во-первых, сам Трудовой кодекс РФ в определении «перечня» компенсаций (ст.219) ссылается... на Трудовой кодекс РФ и договора, но видов возможных компенсаций, связанных с условиями труда – не содержит. В ст.ст. 92, 117, 147 речь идет не о компенсациях. Во-вторых, эта норма в Трудовом кодексе РФ в обязанностях работодателя в настоящее время отсутствует (в части «обеспечения» компенсаций) . Т.е., сначала необходимо внести соответствующие поправки в ст.212. Трудового кодекса РФ. Конечно, если по замыслу разработчиков законопроекта, Трудовой кодекс РФ действительно не отходит на второй план в трудовых отношениях и должен быть приведен в соответствие этому

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>7) установления (!) дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом состояния условий труда на рабочем месте;</p>	<p>1. Дополнительные тарифы уже установлены ст. 33.2, Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".</p> <p>2. Изначально, в соответствии с п.4 указанного закона (ради которой все это собственно и писалось) была другая формулировка: «Страхователи освобождаются от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительным тарифам, установленным пунктами 1 и 2 настоящей статьи, по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, устанавливаемом отдельным федеральным законом».</p> <p>Что-то поменялось в Концепции законопроекта?</p>
<p>16) иных целей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.</p>	<p>Без этой нормы, естественно, законопроект был бы не завершенным. Норма, ни о чем, но точно характеризует квалификацию разработчиков.</p>
<p>Глава 2. Порядок проведения специальной оценки условий труда</p>	
<p>Статья 8. Организация специальной оценки условий труда</p>	
<p>1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.</p>	<p>Кто может быть выше того, кто организует? Тот, кто приказал (уполномочил, обязал) организовать. Т.о., главным в СОУТ является государство, затем – работодатель. Какова в этом процессе роль оценивающей организации и причем здесь ее независимость?</p> <p>Может быть проще и понятнее: 1. Обязанности по обеспечению проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.</p>
<p>2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и привлекаемой им на основании договора гражданско-правового характера организацией, соответствующей требованиям статьи 19 настоящего Федерального закона, и с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.</p>	<p>1. Что означает – «совместно»? Что это за договор ГПХ? Договор подряда на выполнение работ? Договор оказания услуг? Договор о совместной деятельности? А может быть это агентский договор? С точки зрения ГК РФ и, частично, НК РФ эти договоры разные по целям, по процессу и по результату.</p> <p>2. Не понятно, к чему относится «с учетом особенностей» – а) проводится СОУТ [...]; б) привлекается организация на основании договора [...]; в) привлекаемая организация соответствует статье 19 настоящего Федерального закона [...]?</p>
<p>3. Специальная оценка условий труда проводится на рабочих местах работодателя в соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда, утверждаемой федеральным органом испол-</p>	<p>Если для определения Порядка проведения СОУТ требуется еще и разработка Методики проведения СОУТ, которая, по контексту, будет утверждена нормативным правовым актом, то зачем так перегружать законопроект техническими деталями (например, ст. 12 и ст.13).</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>нительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p>	<p>Вопрос риторический. Всем понятно, зачем перегружается непонятными простому человеку «специальными» деталями кредитный договор недобросовестного банка.</p>
<p>5. В случае проведения специальной оценки условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной тайне, проведение специальной оценки условий труда осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.</p>	<p>Предлагаем этот пункт исключить ввиду его избыточности и ошибочной формулировки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Существуют и многие другие условия, предполагающие проведение СОУТ с учетом «особенностей» законодательства (рабочие на места воздушных и морских судах, рабочие места гражданских специалистов, работающих в местах лишения свободы и пр.). Очевидно, что и в этих случаях необходимо будет руководствоваться соответствующими нормативными правовыми актами. 2. С точки зрения ст. 2, Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 (ред. от 08.11.2011) "О государственной тайне" - «носители сведений, составляющих государственную тайну, - материальные объекты, в том числе физические поля, в которых сведения, составляющие государственную тайну, находят свое отображение в виде символов, образов, сигналов, технических решений и процессов». А уж никак не работники. 3. Фраза «СОУТ осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне» требует внесения в Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 соответствующих изменений.
<p>Статья 9. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда</p>	<p>С учетом п.3. ст.8 предлагается эту статью полностью исключить, поскольку она описывает Методику проведения СОУТ работодателем и привлекаемой оценивающей организацией, которая должна быть утверждена уполномоченным органом власти. Тем не мене, по некоторым пунктам разъяснения приводятся.</p>
<p>1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), а также утверждается график проводимых работ. 2. В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной проф-</p>	<p>1. Не однозначно понятен смысл слова «включаются» - включаются в обязательном порядке» или «могут включаться»? Если «могут», то эту норму следует исключить. Если должны включаться все перечисленные далее, то следует так и сформулировать: «В состав комиссии в обязательном порядке включаются ...». Не рассмотрен случай, когда представительный орган работников не существует. По тексту выходит, что такого представителя работников в комиссии может не быть (хотя в п.1 ч.1 ст.5 и предусмотрено право самого работника присутствовать при проведении СОУТ на своём РМ).</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>союзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), эксперты и иные сотрудники организации, проводящей специальную оценку условий труда. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем с учетом требований настоящего Федерального закона.</p>	<p>Эта проблема не решена и в рамках действующей процедуры АРМ – требование о наличии представителя работников есть (в обязательном порядке), а порядка его избрания (если нет коллективного представительного органа) – нет. Следовательно, представителя работников назначает...работодатель.</p> <p>2. Если формируется комиссия с участием представителей «специальной организации», то решения, очевидно (иной порядок не прописан в законе) принимаются на основе консенсуса. По тексту закона ни представители работодателя, ни представители работников никакой ответственности за результат СОУТ не несут. Акт о приемке работы подписывает работодатель, он же и платит. Судебные иски о несогласии с результатами (пока еще АРМ) в массовом количестве подают работники. Если вмешиваются органы надзора, то они, вообще ни с чем не согласны. Благо, нормативно-методическое обеспечение действующей процедуры АРМ (как и будущей СОУТ) практически отсутствует, то, что есть, крайне противоречиво и провести процедуру АРМ правильно в принципе невозможно.</p> <p>А ответственность за результат консенсуса (со страхованием ответственности) несет «специальная организация». Руководитель «специальной организации» несет уголовную ответственность за задержку выплаты заработной платы своим сотрудникам, которые не в состоянии закрыть акт, удовлетворив все стороны....</p> <p>3. Кроме того, в тексте присутствует та же ошибка, что и в приказе Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н, на которую неоднократно обращалось внимание – окончания слов.... Конечно, если это рекомендация, то эти ошибки не принципиальны, но тогда этой норме здесь не место. Если это правовая норма, то ее несоблюдение является основанием для признания результатов СОУТ, проведенной с нарушением порядка формирования комиссии, т.е НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОЙ.</p> <p>Текст п. 2 буквально гласит, что в составе комиссии должно быть не менее 8 человек: представители (не менее 2) работодателя, представители (не менее 2) работников, эксперты (не менее 2) и иные сотрудники организации (не менее 2).</p> <p>Однако, эта ошибка устраняется иным формулированием текста: «... в составе комиссии должны быть представлены: работодатель, работники, организация...»</p>
<p>4. Председателем комиссии является работодатель (его представитель).</p>	<p>В отношении СОУТ «работодатель», как правило, - юридическое лицо. Вариант: 4. Председателем комиссии является представитель работодателя (работодатель-индивидуальный предприниматель).</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>.5. Комиссия до начала работ по специальной оценке условий труда утверждает перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, с выделением аналогичных рабочих мест.</p>	<p>В состав комиссии уже входят сотрудники организации, проводящей специальную оценку условий труда. Значит, «некий» договор ГПХ уже заключен. Комиссия «до начала работ» уже УТВЕРЖДАЕТ Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, с выделением аналогичных рабочих мест.</p> <p>Внимание! Этот «Перечень...» - фактически содержит важнейшие условия договора – виды и объемы работ.</p> <p>Таким образом, некий договор ГПХ по проведению СУОТ под полную ответственность организации проводящей СОУТ заключается без точного указания существенных условий договора: содержания (видов измерений и оценок) и объемы (количества измерений и оценок по различным видам).</p> <p>Эта норма противоречит ст. 432 ГК РФ.</p> <p>Кроме того, кто отвечает за полноту специальной оценки по составу рабочих мест и объему оцениваемых факторов?</p> <p>Вывод: концепция законопроекта неверна и требует пересмотра.</p>
<p>7. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случаях, когда проведение работ по СОУТ создаёт или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, СОУТ осуществляется с учётом особенностей, определяемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке гос. политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности,</p> <p>Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" с учётом мнения РТК по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень отдельных видов деятельности и организаций, в ко-</p>	<p>Норма является многократно коррупциогенной, т.к. не указаны условия и основания принятия решений по перечню и особенностям СОУТ:</p> <p>отсутствие или неопределённость условий или оснований принятия решения (3-а);</p> <p>выборочное изменение объёма прав - возможность необоснованного установления исключений из общего порядка для граждан и организаций по усмотрению ОГВ (их должностных лиц) (3-в);</p> <p>заполнение законодательных пробелов при помощи подзаконных актов в отсутствие законодательной делегации соответствующих полномочий - установление общеобязательных правил поведения в подзаконном акте в условиях отсутствия закона (3-е)</p> <p>Почему именно (и только) эта Госкорпорация, ведь государственных монополий с «особыми условиями» несколько (например, Газпром, РЖД)? Почему им не предоставлены «льготно-коррупционные» условия?</p> <p>Кроме государственных компаний также существуют и другие равноправные в части трудового законодательства работодатели, которые, возможно, также хотели бы отразить свои особенности в отдельных нормативных актах. Или у государственных работодателей прав больше?</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>торых СОУТ проводится с учётом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утверждается Правительством РФ с учётом мнения РТК по регулированию социально-трудовых отношений.</p>	<p>И почему трудовые права работников зависят от «вида деятельности» их юридического лица? У работников государственных предприятий прав больше или меньше? Вправе ли РТК выражать свое мнение относительно внутренних дел отдельной организации, даже если это «государственная корпорация»? Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» в явном виде такой нормы не содержит.</p> <p>Норма не согласуется с правом организации отказаться от проведения СОУТ в случаях, когда проведение работ по СОУТ создаёт или может создать угрозу жизни (п.1,ч.1, ст.6). Или эту норму (п.1,ч.1, ст.6) следует исключить или анализировать.</p>
<p>Статья 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов</p>	<p>Слово «потенциально» является лишним. Только (и) без (или). Факторы – не любые, а производственные (см. ст.209, Трудового кодекса РФ).</p> <p>Правильнее: Статья 10. Идентификация вредных и опасных производственных факторов</p>
<p>1. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов - сопоставление выявленных на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными Классификатором вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура проведения идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.</p>	<p>Трудовой кодекс РФ вполне понятно разъясняет (ст. 209): Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.</p> <p>Из этих очевидных определений, вполне логично следует вывод: Вредный производственный фактор = потенциально вредный фактор. Опасный производственный фактор = потенциально опасный производственный фактор.</p> <p>Руководство Р 2.2.2006-05. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом России 29.07.05) хоть и не является нормативным правовым актом солидарно с такой трактовкой: «Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство».</p> <p>Логический вывод: существуют вредные факторы, уровни которых НЕ превышают гигиенические нормативы и НЕ оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство». Иными словами, это «потенциально</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>вредные факторы».</p> <p>Введение в правовое поле новых, ничего не меняющих по существу терминов, по мнению АНО «ИБТ» является нецелесообразным.</p> <p>Однако, приведение терминологии законопроекта в соответствие Трудовому кодексу РФ потребует пересмотра всей Концепции законопроекта в части: разработки и применения Классификатора вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, декларирования соответствия условий труда, участия профсоюзов и пр.</p>
<p>2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов на рабочих местах осуществляется комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона, с учетом особенностей, установленных частью 7 настоящей статьи.</p>	<p>Если в составе комиссии участвуют и представители организации, которая будет проводить СОУТ, то как они заключали договор ГПХ, не зная предприятия, объема и состава работ?</p> <p>См. ч.5 ст.9.</p>
<p>4. В случае, если на рабочем месте не идентифицированы потенциально вредные и (или) опасные факторы, условия труда на таком рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения факторов производственной среды и трудового процесса не проводятся.</p>	<p>Элементарная безграмотность.</p> <p>Внимательно читаем ст. 209 Трудового кодекса РФ и изучаем общепринятые в европейских странах подходы...</p> <p>После изгнания из Рая в природе никогда не существовали, не существуют, и никогда не будут существовать места (в т.ч и рабочие), где бы полностью (хотя бы временно) отсутствовали (потенциально) вредные или опасные факторы (ПВОФ).</p> <p>Примеры источников «(потенциально) вредных факторов»: неприятный тембр голоса начальника, открытая форточка, присутствие в воздухе химического вещества (с уровнем много ниже ПДК!) к которому у работника аллергия, «просто» шум от вентилятора системного блока, «перемещение в пространстве (ходьба)», работа стоя, работа сидя, работа лёжа, решение сложной задачи (по руководству Р 2.2. 2006-05 сложная задача, задача требующая рассуждения или планирования!).</p> <p>Примеры «(потенциально) опасных факторов» (источников опасностей): угол стола, выпавшая розетка или нарушенная изоляция электропровода, завернувшийся ковер, острый край писчей бумаги, остро заточенный карандаш, ножницы, лужа, ступенька, осветительный плафон (над головой), лопнувший шарик и пр. Таких факторов – тысячи. Их даже пока никто не собрался подсчитать.</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов не проводится в отношении рабочих мест, занятых работниками, профессии (должности, специальности) которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости,</p> <p>а также занятых работниками, которым в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.</p> <p>При этом комиссией принимается решение о поведении исследований (испытаний) и измерений потенциально вредных и (или) опасных факторов на таких рабочих местах.</p>	<p>1. Каким образом идентификация ПВОФ может быть связана со Списками? Ни один пункт списков (за очень редкими исключениями) не связывает предоставление каких-либо преференций (льгот, компенсаций, гарантий) конкретной категории работников с наличием конкретных ПВОФ.</p> <p>Например, почему шахтеры – льготники?</p> <p>2. Явное упоминание о Списках должностей, работ и пр. вызывает смятение. Кажется, этот закон продвигался под лозунгом – «Долой Списки! Даешь Объективную Специальную Оценку на основе исследования условий труда!». Или Концепция законопроекта претерпела принципиальные изменения?</p> <p>3. На каком основании разработчики расширяют Списки до уровня специальностей и учреждений (организаций)? Опять же, кажется, планировалось сокращение, а не расширение Списков?</p> <p>1. «...Работники, которым действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами установлены компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда»...</p> <p>2. Вот это «инновация»! Оказываются компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются не по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и не по результатам специальной оценки условий труда, а каждому работнику – отдельным законом или иными нормативными правовыми актами, возможно, и именными Указами Президента РФ...</p> <p>3. Идентификация ПВОФ не проводится на местах, которые пока еще (по понятиям) считаются «вредными, тяжелыми, опасными и иными особыми» условиям труда!!! И это при том, что до сих пор не известно, по каким именно «вредным факторам» на этих местах были ранее установлены «вредные условия труда», а по каким «опасным производственным факторам» были установлены «опасные условия труда» и т.д.). Возможно авторы имели в виду нечто иное, но при буквальном прочтении вариантов нет.</p> <p>2. Если идентификация вредных/опасных производственных факторов не проводилась, то на основании чего комиссия принимает решение о проведении исследований и измерений уровней вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на данных рабочих местах? И каких именно факторов, если они не идентифицированы?</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>3. Комиссией принимается решение! Всемирно известен результат согласованного принятия решения Трехсторонней комиссией (Лебедь, Щука и Рак) по перемещению известного транспортного средства... Порядок принятия решения комиссией – очень важный момент! По понятиям, предполагается «консенсус». Но из теории организационного управления известно, что решение, принятое на основе консенсуса является достоверно слабым... Кроме того, как быть со статусом и вообще – смыслом существования – специально аккредитованной оценивающей организации?</p>
<p>7. В случаях, предусмотренных коллективным договором, идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов может осуществляться работодателем (его представителем) с привлечением вместо эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, профсоюзного инспектора труда соответствующего профессионального союза. В случаях проведения идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов на рабочих местах работодателем (его представителем) с привлечением профсоюзного инспектора вместо эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, коллективным договором также могут устанавливаться:</p>	<p>Что это за новое действующее лицо в СОУТ– «профсоюзный инспектор труда»? В соответствии со ст.370 у «профсоюзных инспекторов труда» нет полномочий проводить СОУТ, хотя бы частично. Для этого, он должен стать как минимум 5 раз экспертом и быть хотя бы врачом общей гигиены (п.2, ч.1, ст.19). В любом случае, это лицо для целей государственного (а именно – пенсионного) регулирования авторитетом не является. И, скорее, наоборот.</p> <p>Если дать полную волю работодателям, то все «вредности» исчезнут (формально), если дать волю «профсоюзам», то право на досрочную пенсию в скором времени получат все работники.</p> <p>Это результат смешения двух несмешиваемых задач: аттестации рабочих мест в целях «охраны труда» и специальной оценки условий труда – в целях пенсионного обеспечения.</p>
<p>1) перечень рабочих мест, условия труда на которых относятся к классу оптимальных (допустимых) условий труда и в связи с этим подлежат декларированию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном статьей 11 настоящего Федерального закона;</p>	<p>Вариант 1 - элементарная безграмотность. Вариант 2 – умышленное введение в заблуждение. Классы оптимальных (допустимых) условий труда имеют отношение только к факторам <u>гигиены труда</u>. Строго в соответствии с действующими нормативными правовыми актами и Конституцией России (ч.3 ст.15) в настоящее время гигиенических нормативов, входящих в состав государственных нормативных требований охраны труда фактически нет (единицы). Остальные либо никогда ими и не были (не регистрировались и официально не публиковались), либо утратили правовую силу в связи с истечением срока действия (последние несколько десятков в июне 2013 года). Правда это факт очень тщательно скрывается.</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>Об этой ключевой причине недееспособности законопроекта было сказано ранее (см. примечание к п.2 ч.2. ст. 6).</p> <p>СУОТ не включает в себя контроль соблюдения Правил по охране труда, Интсрукций по охране труда, Стандартов безопасности труда - основных на сегодняшний день (хоть также как и гигиенические нормативы Офактически отсутствующих) нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (см. пост. Правительства РФ от 27.12.2010 №1160).</p> <p>И без проверки соответствия этим требованиям подается Декларация? Тогда это действительно ... «декларация».</p> <p>Еще одно подтверждение квалификации «законотворцев»?</p>
<p>Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда</p>	
<p>1. В отношении рабочих мест, на которых по результатам идентификации не выявлены потенциально вредные и (или) опасные факторы, работодателем подается в территориальный орган ... декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда,</p>	<p>См. пояснение к ч.4 ст.10.</p> <p>Если какая-либо организация заявит, что на ее рабочих местах ОТСУТСТВУЮТ (не выявлены) вредные и (или) опасные факторы – это очевидное введение в заблуждение. Иными словами – <i>пустая декларация...</i></p>
<p>Статья 12. Исследования (испытания) и измерения идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов</p>	
<p>1. Все идентифицированные в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, потенциально вредные и (или) опасные факторы подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.</p>	<p>Непонятно пока, какой порядок буде разработан, насколько он будет качественнее, чем этот законопроект, но, к сведению: официально учтенных «вредностей» более 3 тысяч, а «опасностей» пока никто даже не считал, поскольку пока не ясно, что именно считать. Пока нет даже намека на принципы разработки классификатора опасностей.</p>
<p>2. Перечень идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений факторов производ-</p>	<p>Ни о чем...</p> <p>Хотя, на самом деле, очень даже есть о чем...</p> <p>Проблема обоснованного выбора ограниченного перечня вредных факторов из практически неограниченного множества имеющихся на каждом рабочем месте вредных производственных факторов <u>именно для целей государственного регулирования действительно является актуальной.</u></p> <p>Но за 15 лет аттестации рабочих мест так и не решена и это одна из главных болевых точек бесспорности результатов оценки.</p> <p>Однако и в этом законе эта проблема не решена. Даже не пытались...</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>ственной среды и трудового процесса, а также исходя из предложений работников.</p>	
<p>3. Исследования (испытания) и измерения фактических значений идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром) организации, проводящей специальную оценку условий труда.</p>	<p>...или в соответствии с п.3 ч.7 ст.10 лабораторным подразделением работодателя?</p>
<p>5. Проведение исследований (испытаний) и измерений идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов осуществляется с учетом:</p>	<p>Всю ч.5 включить в состав ч. 3 ст.10. Все, изложенное далее, имеет отношение к этапу составления Перечня рабочих мест и факторов, подлежащих оценке...» в дополнение к ч.3 ст.10. А измерения (испытания) должны быть абсолютно независимы от предшествующих условий и событий. Тот кто измеряет, не должен, вообще говоря, ничего знать о нормах и о выявленных ранее заболеваниях, иначе он будет результат измерения подгонять под потребности или под свое субъективное видение.</p>
<p>6. Методики исследований (испытаний) и методики (методы) измерений факторов производственной среды и трудового процесса, количественный и персональный состав экспертов и иных сотрудников (лаборантов, техников, инженеров и др.), проводящих данные исследования (испытания) и измерения, в каждом конкретном случае определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.</p>	<p>Противоречит ч.4 настоящей статьи об обязательности применения только аттестованных методик. Конечно, можно объяснить этот пункт как возможность выбора одной из аттестованных методик. Но это невозможно: во-первых, каждая методика даст отличный от других результат; во-вторых, ни одной методики нет. Не из чего выбирать...</p>
<p>7. Результаты исследований (испытаний) и измерений идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколом (протоколами) в отношении каждого идентифицированного потенциально вредного и (или) опасного фактора, подвергнутого исследованиям (испытаниям) и измерениям.</p>	<p>Элементарная безграмотность. Использование в законопроекте термина «опасный фактор» (опасный фактор производственной среды или трудового процесса) – вносит путаницу в терминологию трудового законодательства. Авторы перепутали «опасные условия труда» (от вредных производственных факторов) с «опасными производственными факторами», которые в рамках процедуры СОУТ вообще игнорируются.</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>А) В терминологии Трудового кодекса РФ – «опасный производственный фактор» - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. Эти факторы в СОУТ не упоминаются, не выявляются, не идентифицируются. К СОУТ отношения не имеют.</p> <p>Б) В СОУТ «(потенциально) опасный фактор производственной среды или трудового процесса» (сокращенно – «опасный фактор») не определен. Что это такое - непонятно...Можно догадаться, что часть (очень малая и чрезвычайно редко встречающаяся) «опасных производственных факторов» соответствует смыслу термина «опасный фактор производственной среды». Об «опасных факторах трудового процесса» до этого законопроекта не было известно ничего..Это выдумка авторов, причем не подкрепленная в тексте закона.</p> <p>НО, в сокращении термины очень похожи - до смешения...</p>
<p>8. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений потенциально вредных и (или) опасных факторов, полученные аккредитованной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, испытательной лабораторией (центром) в ходе организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за 6 месяцев до проведения специальной оценки условий труда.</p> <p>Решение о возможности использования данных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией (???) по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.</p>	<p>1. Надо иметь, действительно, очень многодюжинную квалификацию, чтобы в одной статье ... дважды на «установленный порядок» наступить...</p> <p>2. Коррупциогенный фактор - отсутствие или неполнота административных процедур - отсутствие порядка совершения органами государственной власти или органами местного самоуправления (их должностными лицами) определенных действий либо одного из элементов такого порядка (3- ж).</p> <p>3. Порядок (Правила) аккредитации испытательных лабораторий (центров) установлен постановлением Правительства от 19 июня 2012 г. № 602, а не законодательством.</p> <p>4. Процедура «производственного контроля за условиями труда» ни действующим законодательством, ни иными нормативными правовыми актами, ни какими-либо иными документами не предусмотрена. Каким органом власти она должна быть «установлена» законопроект не разъясняет. Очевидно, пока не решили – «что это», потому и не написали – «кто»...</p> <p>5. Очень странная процедура принятия решения, в конечном итоге, о том, следует ли вносить изменения в размер страхового тарифа в ПФР...</p> <p>6. Такой сомнительный порядок принятия решения относительно изменения объема работ (измерять – не измерять) после заключения договора, в котором строго определен объем работ – противоречит ст. 432 ГК РФ.</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>10. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, а также экспертов и (или) иных сотрудников (лаборантов, техников, инженеров и др.) организации, проводящей специальную оценку условий труда, выполняющих исследования (испытания) и измерения, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения исследований (испытаний) и измерений.</p>	<p>Очень сомнительная норма.</p> <p>Если измерения (исследования) на конкретном рабочем месте может создать угрозу для лаборанта оценивающей организации, то ВНИМАНИЕ, условия труда работника, работающего на этом месте относятся к классу условий труда «ОПАСНОМУ» без проведения измерений и оценок!!!</p> <p>Пример. Если при работе одноместного экскаватора, в его кабину сотрудника специальной организации для проведения измерений допускать нельзя, или сотрудник (сотрудница) считает, что это для нее небезопасно то:</p> <p>« Условия труда на рабочем месте экскаваторщика относятся к опасному классу условий труда без проведения исследований (испытаний) и измерений».</p> <p>Не вполне ясно, но, учитывая общее косноязычие законопроекта, вполне возможно, что «отнесение условий труда к опасному классу условий труда» означает установление на рабочем месте «опасных условий труда»? Во всяком случае, в настоящее время даже Конституционный Суд РФ путает «вредный класс», «вредный фактор» и «вредные условия».</p> <p>Теперь понятно, почему в России количество рабочих мест с «вредными и опасными» условиям труда все растет и растет?</p>
<p>12. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в части 10 настоящей статьи, направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего данное решение.</p>	<p>В чем смысл такой срочности?</p> <p>Или «территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» тоже участвует в СУОТ и наравне с оценивающей организацией, работодателем и профсоюзом несет солидарную ответственность за объективность СОУТ?</p>
<p>Статья 13. Факторы производственной среды и трудового процесса, оцениваемые при проведении специальной оценки условий труда</p>	
<p>1. В целях специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие факторы производственной среды:</p>	<p>1. Не вполне понятно, почему приводятся 2 части статьи с ПРИМЕРНО одинаковым содержанием: ч.1 – «что должно измеряться», ч.3 – «что должна измерять лаборатория»?</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>2. Если уж и дублировать, то было бы странным, если бы перечень в ч.3 не совпадал с перечнями в ч.ч. 1 и 2, но по факту так и есть, например: в подп 1 ч. 1 есть «аэрозоли преимущественно фиброгенного действия», а в ч.2, п.21 – просто аэрозоли; несовпадение названий факторов, например, в п. 1 ч.1 – шум, в ч.3 – это, видимо, уровень звука, и др. Как понимать разночтения: при СОУТ должны оцениваться и факторы, на измерение которых лаборатория может быть и не аккредитована?</p> <p>3. Законопроект непоследователен в изложении: в п. 30 ч.3 даны только названия «биологические факторы», «концентрация вредных веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работника» без конкретизации, как для других факторов. Если уж перечислять так все... 3000.</p> <p>Для справки: всего около 3000 наименований факторов, которые нормируются. Ежегодно человечество порождает еще около 500 тыс. новых химических соединений.</p>
<p>2) химические факторы - химические вещества и смеси, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля которых используют методы химического анализа, измеряемые в воздухе рабочей зоны, воде, на кожных покровах работников;</p>	<p>Перечень - антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты – следует считать законодательно исчерпывающим? Тогда не понятен смысл слова «некоторые» - «некоторые из исчерпывающего списка»?</p>
<p>3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.</p>	<p>Всего более 100 факторов нормируются.</p>
<p>2. В целях специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие факторы трудового процесса:</p>	

Текст законопроекта	Несоответствия
1) тяжесть труда - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма работника;	Как можно объективно «оценить физическую нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма» без учета личности работника? Какие внесенные в реестр средства измерений должны использоваться - портативные кардиографы и томографы?
2) напряженность труда - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.	Как можно объективно «оценить сенсорную нагрузку на центральную нервную систему и органы чувств работника» без учета личности работника? В данном случае, очевидно, не обойтись без карманного энцефалографа...
3. Испытательная лаборатория (центр) осуществляет исследования (испытания) и измерения следующих факторов производственной среды и трудового процесса:	<p>Коррупциогенный фактор, широта дискреционных полномочий - отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения, (3-а).</p> <p>Что значит «подлежат»? В обязательном порядке ВСЕ факторы на КАЖДОМ рабочем месте (более 3000 факторов), или некоторые можно исключить? Какие, и на каком основании?</p> <p>На самом деле – слово «подлежат» при осуществлении государственного надзора или экспертизы для <i>своих</i> и <i>чужих</i> будет трактоваться по-разному....</p> <p>Для справки: в настоящее время в Российской Федерации нет ни одной лаборатории, способной измерять все, что в принципе нормируется. То есть требованиям ч.3 ст.13 в полной мере не соответствует ни одна лаборатория. Даже ФМБА. Просто незачем. У каждой лаборатории – своя специализация и задачи.</p> <p>По смыслу законопроекта этот перечень – очевидная закладка под будущий коррупциогенный акт, который будет активно применяться в целях монополизации рынка СОУТ.</p>
1) температура воздуха;	
.....	
20) концентрация вредных веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работника;	Около 3000 веществ
24) биологические факторы.	Более 100 факторов
4. По отдельным видам работ, профессий и должностей федеральным органом исполнительной власти, ..., Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, ... может устанавливаться дополнительный перечень факторов	<p>Эксклюзивное отношение к ГК Росатом – слишком явное лоббирование чьих-то меркантильных интересов. Очевидная коррупциогенная норма. Опять же, почему только Росатома? А РЖД, Газпром, Трнснефть? А фермерские хозяйства? А рыболовство и оленеводство? В конце концов – отряд космонавтов...</p> <p>Коррупциогенные факторы (4-в, г, д, ж):</p> <p>в) выборочное изменение объема прав - возможность необоснованного уста-</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
	<p>новления исключений из общего порядка для граждан и организаций по усмотрению органов государственной власти или органов местного самоуправления (их должностных лиц);</p> <p>г) чрезмерная свобода подзаконного нормотворчества - наличие бланкетных и отсылочных норм, приводящее к принятию подзаконных актов, вторгающихся в компетенцию органа государственной власти или органа местного самоуправления, принявшего первоначальный нормативный правовой акт;</p> <p>д) принятие нормативного правового акта за пределами компетенции - нарушение компетенции органов государственной власти или органов местного самоуправления (их должностных лиц) при принятии нормативных правовых актов;</p> <p>ж) отсутствие или неполнота административных процедур - отсутствие порядка совершения органами государственной власти или органами местного самоуправления (их должностными лицами) определенных действий либо одного из элементов такого порядка</p>
<p>Статья 14. Классификация условий труда</p>	
<p>1. Условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные.</p>	<p>Законопроект не отвечает на самый главный вопрос оценки условий труда хоть «обычной», хоть и «специальной»: условия труда по классам вредности и опасности классифицируются в рамках ПРАВОВОГО поля или за пределами ПРАВОВОГО поля (т.е. – «вне закона»)?</p> <p>Иными словами: класс 3 или 4 – это работа в условиях нарушения законодательства или в рамках законодательства? Без ответа на этот вопрос весь этот законопроект – сплошное надувательство!!!</p>
<p>2. Оптимальные условия труда (1 класс) - условия труда, при которых воздействие на организм работника идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов, способных оказать неблагоприятное воздействие на организм работника, отсутствует либо уровни их воздействия минимальны в сравнении со значениями, установленными нормативами (гигиеническими нормативами), и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.</p>	<p>Оптимальных условий труда в действующей системе гигиенического нормирования не бывает. Это возможно только в Раю! Других известных человечеству мест, где бы вредные факторы (в смысле ст.209 Трудового кодекса РФ) отсутствовали бы – нет...Конечно, если они не <i>минимальны</i>...</p> <p>Коррупциогенный фактор - юридико-лингвистическая неопределенность - употребление неустоявшихся, двусмысленных терминов и категорий оценочного характера (4- в). Вполне соответствующее стилю и общему качеству законопроекта предельно <i>точное</i> и, главное, <i>однозначно понятное</i> уточнение - уровни их воздействия минимальны (!!!!) в сравнении со значениями, установленными нормативами...</p> <p>Эта норма ни о чем, но демонстрирует квалификацию</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>3. Допустимые условия труда (2 класс) - условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и (или) опасные факторы, значения показателей которых не превышают значений, установленных нормативами (гигиеническими нормативами), или функциональные изменения в организме работника восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены.</p>	<p>1. По первой части определения условно понятно (если понять какие именно «тайные нормативы» имеются в виду). Но что это за нормативы, кем эти нормативы должны устанавливаться и в каком порядке? Предполагается ли участие в процессе установления КАЖДОГО норматива Российской трехсторонней комиссии?</p> <p>2. Может быть, эти нормативы следует назвать прямо: «гигиенические нормативы» факторов производственной среды и трудового процесса, установленные нормативными правовыми актами, принятыми уполномоченным федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии..., нарушение которых не допускается и ведет к приостановке деятельности...» или как-то так...</p> <p>3. Очень интересно узнать способ, с помощью которого можно точно установить: восстановились ли за время регламентированного отдыха или к началу следующей смены функциональные изменения в организме работника? Какие средства измерения (кроме алкотестера) можно для этого использовать?</p> <p>4. Среди оцениваемых факторов (ч.3 ст.13) «функциональные изменения в организме работника» не указаны....</p>
<p>4. Вредные условия труда (3 класс) - условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных вредных и (или) опасных факторов, уровни которых превышают значения, установленные нормативами (гигиеническими нормативами), включая:</p>	<p>Опять: «...превышают значения, установленные нормативами...».</p>
<p>5. Опасные условия труда (4 класс) - условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных вредных и (или) опасных факторов, уровни которых способны в течение всего либо части рабочего дня (рабочей смены) создать угрозу для жизни работника, а последствия их воздействия обеспечивают высокий риск развития острого профессионального заболевания в периоде трудовой деятельности.</p>	<p>Бесчеловечное определение! Как можно было такое в законопроект пропустить? Следует иметь в виду, что это – «характерные условия труда», в которых работнику придется работать до пенсии (даже досрочной), КАЖДЫЙ день (иначе как измерить и оценить?), подвергаясь «угрозе для жизни». А что касается «высокого риска развития острого профессионального заболевания» - то он «обеспечен»!!! Как это соотносится с ч. 3 ст.37 Конституции РФ и ст.210 Трудового кодекса РФ о приоритете жизни и здоровья работника?</p>
<p>Статья 15. Результаты специальной оценки условий труда</p>	
<p>1. Результаты специальной оценки условий труда оформляются организацией, проводящей специаль-</p>	<p>Далее следующий текст явно из Методики проведения СОУТ. Интересно, чем будут заполнять собственно Методику, если все положения уже реализованы при написа-</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
ную оценку условий труда, в виде отчета, который включает:	нии законопроекта?
.....	
Статья 16. Особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах	То же самое, что и ст.15.
Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда	
1. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в следующих случаях:	Далее следующий текст (за исключением пп.2 и 6 - предписание органа надзора и несчастный случай) не содержит однозначно идентифицируемых признаков. Пп. 1, 3-5,7 ч.1 и часть 2 - источники коррупционного фактора - юридико-лингвистическая неопределенность - употребление неустоявшихся, двусмысленных терминов и категорий оценочного характера (4- в);
Статья 18. Федеральная государственная информационная система учета результатов специальной оценки условий труда	
д) основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости (при наличии);	Так именно этот закон планировался для этого! Но о порядке установления права – в самом законопроекте ни слова. Только «чрезмерная свобода подзаконного нормотворчества - наличие бланкетных и отсылочных норм, приводящее к принятию подзаконных актов, вторгающихся в компетенцию органа государственной власти или органа местного самоуправления, принявшего первоначальный нормативный правовой акт (3-г);
9. Оператором информационной системы учета является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.	Понятно, что соответствующие чиновники будут «оперировать» эту информационную систему совершенно бесплатно и за пределами служебного времени. Ведь реализация законопроекта дополнительных затрат из бюджета не потребует. Или, возможно, уже сейчас в Минтруде России достаточно лишних сотрудников с «резервом» свободного времени специально под законопроект?
Глава 3. Организации и эксперты, осуществляющие специальную оценку условий труда	
Статья 19. Организации, проводящие специальную оценку условий труда	
1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:	

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>1) указание в уставных документах организации на осуществление ею в качестве основного либо одного из видов деятельности специальной оценки условий труда;</p>	<p>Коррупциогенный фактор - наличие завышенных требований - установление неопределённых требований к организациям (4-а).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Интересно узнать, когда планируется прекращение этого беспредела?</u> Каждый орган исполнительной власти, издавая нормативный правовой акт, стремится отметить в Уставах организаций! 2. Полная группа несовместных условий – «основной» или «один из». Просто - «в качестве одного из...». 3. С другой стороны - нет в ОКВЭД такого вида экономической деятельности – «специальная оценка условий труда»! Или планируется внесение изменений и в ОКВЭД?
<p>2) наличие в штате организации не менее пяти экспертов, имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и занятых в организации на постоянной основе, в том числе не менее одного эксперта, имеющего профильное образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;</p>	<p>Коррупциогенный фактор - установление завышенных неопределённых требований к организациям (4-а);</p> <p>Не обосновано число «пять». Не указаны профильные образования остальных четырёх экспертов. В то же время, лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать ВСЕГО ЛИШЬ следующим требованиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наличие высшего образования (ЛЮБОГО); 2) наличие (ЛЮБОГО) дополнительного профессионального образования (в объеме не менее 72 часов), включающего изучение вопросов оценки условий труда (ХОТЬ 1 ЧАС); 3) наличие опыта практической работы в области оценки (ЛЮБОЙ ?) условий труда не менее трех лет. <p>В отношении врачей указаны не специальности, а должности. Специальности формулируются иначе – «Гигиена труда», «Общая гигиена»..., но могут и поменяться, так как реформа системы высшего образования в действии...</p>
<p>3) наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), аккредитованной национальным органом Российской Федерации по аккредитации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, область аккредитации которой включает проведение [...] исследований (испытаний) и измерений, предусмотренных частью 3 статьи 13 настоящего Фе-</p>	<p>Коррупциогенные факторы: широта дискреционных полномочий (п.3-а) выборочное изменение объема прав (п.3-в).</p> <p>В одних случаях органом власти [...] будет трактоваться в смысле «некоторых», в других случаях «всех». И это, при том, что <i>проведение исследований (испытаний) и измерений, предусмотренных частью 3 статьи 13 настоящего Федерального закона</i> в полном объеме (с учетом химических и биологических факторов) не только экономически не целесообразно, но и во многих случаях чисто технически принципиально невозможно (нет методов, методик, приборов, стандартных образцов и пр.).</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
Федерального закона;	В связи с этим, еще один коррупциогенный фактор - наличие завышенных требований к лицу, предъявляемых для реализации принадлежащего ему права (4-а);
Статья 21. Независимость организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и экспертов	
1. Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты независимы и руководствуются в своей деятельности исключительно требованиями законодательства Российской Федерации о специальной оценке условий труда.	Не исключительно.... Еще и условиями договора гражданско-правового характера, а также пожеланиями работников, представителей работодателя и профсоюзов. Таким образом, независимость организации, проводящей СОУТ в рамках Концепции законопроекта – исключительно декларативна. Налицо - полная зависимость и от заказчика, от трудового коллектива (профсоюза) и от органа исполнительной власти (при таком качестве законопроекта).
2. Специальная оценка условий труда не может осуществляться:	
1) организациями и их должностными лицами, осуществляющими функции гос. надзора (контроля), в ходе выполнения к-рых может возникнуть конфликт интересов;	Коррупциогенный фактор - злоупотребление правом заявителя органами гос. власти ... - отсутствие четкой регламентации прав граждан и организаций (4-б) : Необходимо дать определение конфликта интересов для данных отношений (случай отношений, возникающих из гражданско-правового договора).
2) организациями, руководителями и иные должностные лица которых являются учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, их должностными лицами, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;	А дочерними организациями у родительских можно проводить СОУТ? Судя по тексту – не запрещается... Можно было бы данный текст определить как «аффилированность», можно также добавить – «на уровне конечных бенефициаров».
3. Порядок и размер оплаты работ (услуг) организаций, проводящих специальную оценку условий труда, определяются договорами гражданско-правового характера и не могут быть поставлены в зависимость от выполнения каких-либо требований работодателей и их представителей в отношении результатов специальной оценки условий труда, не предусмотренных настоящим Федеральным законом.	Услуга (работа) по договору ГПХ оплачивается, если качество (т.е. результат оценки) устраивает... Это же не «фискальная услуга», а как бы – гражданско-правовая... И процедуру «достижения взаимовыгодного консенсуса» никак не обойти с таким обилием отсылочных норм и перепутанной терминологией. Качество работы не может быть выше качества этого законопроекта. Значит, придется как-то договариваться и рисковать... Или императивно прописать 100% предоплату, которая как ничто иное гарантирует «уверенность в деловом партнере».

Текст законопроекта	Несоответствия
<p>Статья 22. Обязательное страхование ответственности организации, проводящей СОУТ</p>	
<p>2. Запрещается проведение СОУТ организацией, проводящей СОУТ, ответственность которой не застрахована в порядке, установленном настоящей статьёй.</p>	<p>Коррупциогенный фактор - отсутствие чёткой регламентации прав граждан и организаций (4-б) См. замечания к названию закона. Требуется либо принять закон о специальном виде страхования, либо добавить в название закона фразу «и об обязательном страховании ответственности при проведении СОУТ», а в ст. 1 - соответствующий предмет регулирования, либо дополнить только ст. 1 в части предмета регулирования.</p>
<p>6. Страховой тариф по дог-ру обязательного страхования ответственности определяется страховщиком с учётом факторов, влияющих на степень страхового риска.</p>	<p>Коррупциогенный фактор - отсутствие чёткой регламентации прав граждан и организаций (4-б); В соответствии со ст.3 (п.4, подп. «д») Закона РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в РФ", законопроект должен содержать размер, структуру или порядок определения страхового тарифа; Страховой тариф - ставка страховой премии с единицы страховой суммы с учётом объекта страхования и характера страхового риска. Указанные в ч.6 законопроекта 1 обстоятельства являются элементами дефиниции понятия «страховой тариф», но не указывают ни на его структуру, ни на порядок его определения.</p>
<p>Статья 23. Экспертиза качества специальной оценки условий труда</p>	
<p>1. Экспертиза качества специальной оценки условий труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда:</p>	<p>Термин «качество» употреблен не к месту. Качество – категория рыночная, в которой главным действующим лицом является Потребитель, который и заказывает, и платит и оценивает качество. В СОУТ фактическим заказчиком является государство, а плательщиком - работодатель. Кто является потребителем – сказать сложно... Точнее будет: «Экспертиза соответствия проведенной СОУТ требованиям настоящего закона и изданным в соответствии с ним нормативным правовым актам...».</p>
<p>Глава 4. Государственный и профсоюзный контроль (надзор) за соблюдением требований настоящего Федерального закона</p>	
<p>Статья 24. Органы государственного и профсоюзного контроля (надзора) за соблюдением требований настоящего Федерального закона</p>	<p>Что такое профсоюзный надзор? Вправе ли законопроект (помимо ТК РФ) изменять функции и права профсоюзных органов? Статья 24. Государственный надзор и профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
2. Работники вправе в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, через профсоюзную организацию осуществлять контроль за проведением специальной оценки условий труда.	Каким законодательством? Трудовой кодекс РФ оставляет за профсоюзами – «выражение мнения». А – «осуществлять контроль» – означает «управлять» и отвечать за результат. Участие профсоюзов в СОУТ должно быть на уровне наблюдения и обжалования.
Статья 25. Права и обязанности должностных лиц, органов государственного контроля (надзора)	
1. Должностные лица органа государственного контроля (надзора), вправе:	
1) осуществлять мероприятия по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований настоящего Федерального закона в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;	Не только. Забыли о защите прав юридических лиц – Федеральный закон 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ.
2) проводить внеплановые проверки соблюдения требований настоящего Федерального закона в порядке, предусмотренном частью восьмой статьи 360 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании обращений и заявлений работников, юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, информации органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов о фактах нарушений требований настоящего Федерального закона;	<p>Коррупциогенный фактор - широта дискреционных полномочий, отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения...(3-а)</p> <p>1. Необходимо добавить: в случае если эти нарушения «повлекли возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников». Почему-то абз. 4 части 7, на которую ссылается ч.8 ст.360, не дописывают до конца? Просто забыли или это также элемент введения в заблуждение?</p> <p>2. С другой стороны, судя по позиции разработчиков, наличие на рабочем месте «потенциально вредного или опасного фактора» - уже содержит «угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников». Следовательно, проверки можно проводить во всех организациях, на всех рабочих местах и непрерывно?</p>
9) принимать иные предусмотренные законодательством Российской Федерации меры в целях обеспечения соблюдения требований настоящего Федерального закона.	<p>Коррупциогенный фактор - широта дискреционных полномочий, отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения...(3-а)</p> <p>Какие именно «иные предусмотренные законодательством Российской Федерации меры»? Каким законодательством?</p>
Глава 5. Заключительные и переходные положения	
Статья 27. Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда	
1. Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами специальной оценки условий труда на	<p>Коррупциогенный фактор - широта дискреционных полномочий, отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения...(3-а)</p> <p>Для объективного рассмотрения, специалисты «федерального органа исполни-</p>

Текст законопроекта	Несоответствия
его рабочем месте рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.	<p>тельной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных...» должны быть экспертами СОУТ по ВСЕМ направлениям СОУТ (которые пока еще инее определены, см. ст.20).</p> <p>Должна быть установлена процедура рассмотрения разногласий.</p>
<p>Статья 28. Переходные положения</p>	
<p>3. В отношении рабочих мест, не указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 года.</p>	<p>Коррупциогенный фактор - широта дискреционных полномочий, отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения...(3-а)</p> <p>В части 6 статьи 10 указаны именно те категории работников, для которых СОУТ как бы и придумывалась. Возникает вопрос - а в отношении рабочих мест «вредников» и «досрочников» - в течение какого срока? Или ответ искать в «действующем законодательстве и иных нормативных правовых актах?»</p>

Вывод. В отношении документов подобного качества говорят – «не выдерживает критики». Неужели выдержит?

Директор АНО «ИБТ»

А.Г. Федорец.