

3. Необходимо расширение предметов ведения субъектов РФ и предоставление региональным властям большей законодательной самостоятельности в пределах предметов совместного ведения, что, безусловно, положительно скажется на реализации принципа разделения властей на уровне субъектов Федерации.

4. В целом усиление вертикали власти негативно сказывается на реализации данного принципа в субъектах РФ, и, в конце концов, может привести к некачественной работе всей системы органов государственной власти субъектов Федерации.

Овечкин Илья Сергеевич,
Вятский государственный университет, Юридический институт
Ovechkin Ilya Sergeevich,
Vyatka state University, Juristic Institution
skar-11@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS

*В статье рассматриваются проблемы, связанные с оценкой условий труда.
The article deals with the problems associated with the assessment of working conditions.*

Специальная оценка условий труда, оптимальные условия труда, допустимые условия труда, вредные условия труда, опасные условия труда, рабочее место, гарантии и компенсации.

Special assessment of working conditions, optimal working conditions, acceptable working conditions, harmful working conditions, dangerous working conditions, workplace, guarantees and compensations.

Во все времена существовали определенные виды работ, связанные с угрозой здоровью, а порой и жизни работника. С течением времени, а также с появлением трудового законодательства, такие работники получали право на определенные льготы и поощрения со стороны работодателя. Но, несмотря на прогресс в развитии закона, все еще существуют проблемы, связанные с оценкой условий труда, из-за которых работники, занятые трудом во вредных и опасных условиях могут не в полной мере получить необходимые им льготы и компенсации.

В Трудовом Кодексе РФ¹ можно найти основные положения о вредных и опасных условиях труда, продолжительности рабочего времени (ст. 92, ст. 94 ТК РФ), об оплате труда работников, занятых на таких работах (ст. 147 ТК РФ), однако более подробные сведения о самой специальной оценке можно найти в Федеральном законе № 426-ФЗ от 28.12.2013².

Согласно данному закону, специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников³. По результатам проведения данных мероприятий, условия труда на рабочих местах относятся к одному из четырех классов.

Первый класс называется оптимальные условия труда. При данных условиях на работника либо не оказывается вредного воздействия, либо же они не превышают допустимых пределов, принятых в качестве безопасных для человека, а также, если создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимыми условиями труда (второй класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня.

Третий класс называется вредными условиями труда. При данных условиях воздействие вредных факторов на работника превышает уровни, установленные выше названными нормативами. Существует четыре степени вредности условий труда, различия между которыми обусловлены скоростью восстановления работоспособности работника, а также риском появления профессиональных заболеваний различных степеней тяжести.

Опасными условиями труда (четвертый класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабо-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.10.2017).

² О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.10.2017).

³ Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда// СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.10.2017).

чего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Регулирование специальной оценки труда осуществляется Трудовым Кодексом РФ⁴, Федеральным Законом № 426-ФЗ⁵, а также другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которые должны соответствовать нормам Трудового Кодекса и выше названного Федерального Закона. Однако в случае государственных гражданских служащих специальная оценка условий труда регулируется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и ее субъектов о государственной гражданской службе и о муниципальной службе. Разобрав структуру, классификацию и регулирование специальной оценки условий труда, можно проанализировать существующие проблемы в данной сфере.

Во-первых, стоит отметить, что до введения в силу Федерального Закона о специальной оценке условий труда, применялась система аттестации рабочих мест. Новая система оценки вводилась с целью упрощения процесса проведения мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. Однако, в связи с этим, появилась серьезная проблема, в результате которой одно и то же рабочее место может быть отнесено к разным категориям условий труда. Разберем данное явление на примере подземных работников.

Основные проблемы специальной оценки труда подземных работников связаны с институтами рабочего времени и времени отдыха, а также с гарантиями и компенсациями работникам. Согласно статье 92 ТК РФ⁶, для всех работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов. Однако Федеральный закон о специальной оценке⁷ позволяет применять сокращение продолжительности рабочего времени только для вредных условий труда третьей и четвертой категорий или для опасных условий труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и повышение тарифной ставки также устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Дополнительный отпуск продолжительностью в семь календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, кроме вредных условий труда первой категории. Таким образом, работники, занятые на вредных условиях второй категории име-

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации...

⁵ О специальной оценке условий труда...

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации...

⁷ О специальной оценке условий труда...

ют право только на увеличенную продолжительность отпуска, а работники, занятые на вредных условиях первой категории вообще не имеют никаких дополнительных гарантий со стороны работодателя. Но первая и вторая категории также являются вредными, такие условия также могут нанести вред здоровью работника, а с течением времени при возникновении профессиональных заболеваний и жизни. Более того, данное положение Федерального Закона противоречит международным стандартам трудового права, в частности Европейской Социальной Хартии. На мой взгляд, законодателю стоит пересмотреть данное положение Федерального Закона.

Во-вторых, необходимо отметить то, что Федеральный закон о специальной оценке был отредактирован Федеральным Законом № 421-ФЗ от 28.12.2013⁸. В статье 15 пункте 3 данного Закона можно заметить положение, порождающее трудовую дискриминацию. В данном пункте описывается методика реализации положений Трудового Кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Интересным является то, что меры по снижению вредного воздействия не могут быть изменены в худшую сторону при сохранении категории условий труда на данном рабочем месте.

Разберем следующую ситуацию: существуют два работника, один из них работающий на данном рабочем месте, а другой только устраивается на работу в таком же рабочем месте. На основе методик, существовавших до появления Федерального Закона о специальной оценке, данное рабочее место было признано вредным. Первый работник в связи с этим получает все причитающиеся ему гарантии и компенсации. После ввода в действие Федерального Закона и проведения специальной оценки рабочего места, оно было признано местом с вредными условиями труда первой категории. При этом согласно Федеральному закону № 421⁹ невозможно ухудшать качество гарантий и компенсаций. В результате первый работник продолжить их получать, а второй работник будет изначально лишен некоторых из них. Это еще один пробел, на который законодатель должен обратить свое внимание.

⁸ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федер. закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.10.2017).

⁹ Там же.