

Об особенностях обеспечения требований охраны труда для субъектов малого предпринимательства

Тупицына Елена Геннадьевна, кандидат педагогических наук, доцент
Волго-Вятский институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) (г. Киров)

Аннотация. Автор рассматривает особенности системы управления охраной труда малых предприятий.
Ключевые слова: охрана труда, субъекты малого предпринимательства, СУОТ, аутсорсинг.

Любой субъект права (юридическое или физическое лицо) заключив хотя бы один трудовой договор с физическим лицом, превращается в работодателя и в дополнение ко всем другим своим обязанностям приобретает обязанности работодателя по обеспечению охраны труда этого работника.

Требования охраны труда одинаковы для всех работодателей, но в ряде случаев, в связи с малым количеством работников и спецификой деятельности, имеются отступления от общих правил для субъектов малого предпринимательства.

Выполнение задач управления охраной труда осуществляется на всех уровнях управления организацией в соответствии с функциями руководителей и исполнителей, их правами и обязанностями, закрепленными законодательными актами, постановлениями, распоряжениями, уставами, положениями, инструкциями и другими нормативами, а также решениями трудовых коллективов путем принятия и реализации управленческих решений.

Система управления охраной труда в организации (далее - СУОТ) — часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанная с деятельностью организации [14].

Правильная организация работы по охране труда имеет первостепенное значение для повышения производительности труда, ликвидации причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Требования ГОСТ Р 12.0.006-2002 ССБТ «Общие требования к системе управления охраной труда в организации» применимы к любой организации независимо от ее организационно-правовой формы [6].

Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н утверждено типовое положение о системе управления охраной труда (далее — Типовое положение) [3].

СУОТ предприятия должна быть совместимой с другими системами управления, действующими у работодателя. Так структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда [1]. Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения уровней управления между работником и работодателем в целом с установлением соответствующих обязанностей [3].

СУОТ для малых предприятий отличается от других глубиной проработки. Иными словами, пол-

ноценная (не упрощенная СУОТ) не будет неуместной для малых организаций. Разработка и внедрение СУОТ является достаточно сложным процессом для организации малого бизнеса в силу отсутствия четких указаний и понятийного аппарата по её разработке и совершенствованию [13].

Упрощенной системой СУОТ могут воспользоваться лишь те организации, в штате которых не числятся работники специфических профессий, нет вредных и (или) опасных производств.

Разработанная СУОТ подлежит оформлению в виде локальных нормативных актов организации (например, в виде СУОТ организации или стандартов по различным направлениям охраны труда). Организация работы по охране труда на предприятии определяется специальными документами, которыми определяются обязанности должностных лиц предприятия по охране труда, порядок планирования работы по охране труда, контроля за этой деятельностью, оценки состояния и стимулирования за работу по охране труда.

В соответствии со статьей 217 ТК РФ работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации [4], включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются Министерством труда и социальной защиты.

Однако, на практике возникают ситуации, что количество аккредитованных организаций недостаточно. Так, по данным единой общероссийской спра-

вочно-информационная системы по охране труда в Кировской области аккредитовано организаций, оказывающих услуги: в области охраны труда – 23; проведения СОУТ – 7 (деятельность 6 приостановлена); обучения работодателей и работников вопросам охраны труда – 34 [12].

Практика применения аутсорсинга выявила ряд проблем, одной из которых является игнорирование работодателем других обязательных мероприятий по обеспечению требований охраны труда [10]. На наш взгляд, что применение аутсорсинга в сфере охраны труда необходимо применять взвешенно, определяя адекватный объем передачи функций.

В целом, учитывая состояние дел в производственной сфере, нужно признать, что служба охраны труда или специалист по охране труда могут выступать достаточно действенным инструментом реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда. Это особенно актуально не только для больших организаций, занимающихся производственной деятельностью, но и для отдельных специфических категорий работодателей, таких, к примеру, как субъекты малого предпринимательства. По данным статистики, в малом бизнесе частота несчастных случаев на производстве в 3,5 раза выше, чем в среднем по России [11], поэтому необходимость наличия соответствующих специалистов очевидна.

В конце 2018 года был принят Закон, продлевающий мораторий на проверки субъектов малого предпринимательства на два года [2]. На внеплановые проверки ограничение не распространяется. Работодателей - субъектов среднего предпринимательства проверять будут уже на общих основаниях, для них "надзорные каникулы" закончились в декабре 2018 года.

Законом установлены ограничения, т.е. прописаны ситуации, когда "надзорные каникулы" не действуют и для малого бизнеса:

1. Индивидуальный предприниматель или ООО в течение предыдущих трех лет привлекались к административной ответственности за грубые нарушения либо их деятельность приостанавливалась в рамках административного наказания.

2. Бизнес ведется в социальной сфере, здравоохранении, образовании, теплоснабжении, электроэнергетике, а также по лицензируемым видам деятельности.

3. Мораторий на плановые проверки не будет применяться для видов государственного контроля, по которым введен риск-ориентированный подход. И такой подход установлен по отношению к федеральному надзору в сфере труда [5].

Риск-ориентированный подход предполагает присвоение работодателям категории риска. Мораторий на проверки государственных инспекций труда не распространяется. В тоже время, предполагается, что малый бизнес и так будет защищен от чрезмерного трудового надзора благодаря риск-ориентированному подходу, поскольку работодатели с низкой степенью риска проверять будут редко.

В тоже время, надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется не только государственными инспекциями труда, но и местными орга-

нами, например, комитетами по труду и занятости. В тоже время региональном уровне делить работодателей по степени риска еще не принято. Плановые проверки местных органов, комитетов или департаментов труда по общему правилу все еще запрещены. Если же местные органы делят работодателей на несколько категорий риска, то они все-таки могут осуществлять плановые проверки.

Федеральная служба по труду и занятости рекомендовала работодателям самостоятельно осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства [7].

Организации сами вправе решать проводить внутренний контроль или нет. Участие в системе самоконтроля не гарантирует организации, что к ней не придут с проверкой. Но риск попадания в план проверок для работодателей, прошедших самоконтроль снижается. Кроме этого, самоконтроль позволит работодателю увидеть свои нарушения и своевременно их исправить. Министерство труда и социальной защиты РФ предусматривает два варианта самоконтроля, но только один из них может применять малый бизнес. Это "Самоинспектирование" с использованием сервиса «Электронный инспектор» (<https://онлайнинспекция.рф/inspector>). «Электронный инспектор» позволяет самостоятельно пройти предварительную проверку, выявить нарушения и устранить их до прихода настоящего инспектора.

Еще одной особенностью для субъектов малого и среднего предпринимательства предусмотрено является обязательное освобождение от штрафа, вместо этого им должно быть вынесено предупреждение (ст. 4.1.1 КоАП РФ), в т.ч. и за нарушение законодательства об охране труда.

Для такой замены должны соблюдаться следующие условия:

- не был причинен вред (либо отсутствовала угроза его причинения) жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, историческим и культурным памятникам, безопасности государства;
- не возникло угрозы возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- отсутствует имущественный ущерб;
- нарушение совершено впервые (ч. 3 ст. 3.4 КоАП РФ).

Данные повреждаются судебной практикой. Государственная инспекция труда Республики Саха (Якутия) за необеспечение своих работников средствами индивидуальной защиты оштрафовала работодателя на 130 000 руб. (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ). Верховный суд Республики Саха (Якутия) при принятии апелляционного решения согласился, что нарушение действительно было, но решил, что оно не создает реальной угрозы жизни и здоровью людей, и заменил его на предупреждение [8].

В тоже время, Мосгорсуд отказался заменить штраф в 60 000 руб. на предупреждение по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП [9], т.к. посчитал, что отсутствие оценки условий труда угрожает жизни работников.

Замена штрафа на предупреждение должна быть даже в тех случаях, когда вынесение предупреждения не предусмотрено соответствующей ста-

твей КоАП РФ. Замена штрафа на предупреждение недопустима по ст. ч. 23 ст. 19.5 КоАП.

Учитывая, что субъекты малого предпринимательства, как правило, оправдывают отсутствие должного внимания к деятельности по охране труда недостатком средств, оплата Фондом социального страхования обучения инженеров по охране труда

является солидным экономическим стимулом и большим подспорьем для малых предприятий [15].

В заключении необходимо отметить, что обеспечение требований охраны труда на малых предприятиях нуждается в постоянном внимании, улучшении и контроле.

Литература:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 25.12.2018 № 480-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и статью 35 Федерального закона «О водоснабжении и водоотведении» / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
3. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда" / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
5. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
6. «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к управлению охраной труда в организации. ГОСТ Р 12.0.006-2002» (утв. Постановлением Госстандарта РФ от 29.05.2002 N 221-ст) / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
7. Письмо Роструда от 07.03.2018 N 837-ТЗ «О добровольном внутреннем контроле (самоконтроле) работодателями соблюдения требований трудового законодательства» (вместе с «Методическими рекомендациями для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (утв. Минтрудом России 28.12.2016), «Методикой апробации системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права») / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
8. Решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 01.03.2018 по делу № 7/2-68/2018/ СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
9. Решение Московского городского суда от 12.12.2018 по делу № 7-14378/2018/ СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - (дата обращения 11.09.2019).
10. Абрамов Н.Р. Малые предприятия: управление охраной труда с применением аутсорсинга // Безопасность и охрана труда. – 2011. - № 3. – с. 9-15.
11. Беднаржевский С.С., Король Ж.В. Анализ службы охраны труда в субъектах малого предпринимательства на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры // Наука и бизнес: пути развития. - 2013. - № 3. - с. 71.
12. Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://akot.rosminstrud.ru/ot/orga%izatio%ns?Filter.Protectio%Page%o=1&Filter.Attestatio%Page%o=1&Filter.Trai%ig%Page%o=1&tabs=&Filter.IsFilter=true&Filter..%umberI%Reestr=&Filter.Text=&Filter.I%N%=&Filter.OGRN%=&Filter.Orga%izatio%StatusIds=2&Filter.Orga%izatio%StatusIds=5&Filter.Orga%izatio%OPFId=&Filter.Regio%Id=35&Filter.Address=&Filter.IsReestrSout=0&DateReestrFrom=&DateReestrTo=&DateEditFrom=&DateEditTo=&DateExcludeFrom=&DateExcludeTo=#fi%ndForm>. – (дата обращения 11.09.2019).
13. Костин Д.М. Нормативные параметры совершенствования системы управления охраной труда / Д.М. Костин, Б.В. Севастьянов // Технические науки – от теории к практике: сб. ст. по материалам LXV междунар. науч. – практ. Конф. - № 12 (60). – Новосибирск: СибАК, 2016.
14. Российская энциклопедия по охране труда: В 2 т. – М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2003
15. Севастьянов Б.В. «Малая» проблема. Организация системы охраны труда на малом предприятии / Б.В. Севастьянов, Е.Б. Лисина, Н.В. Буркина // Промышленная и экологическая безопасность. – 2009. - № 1 (27). - с. 46-48.