

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Гражданское право

- 1.1. История развития правового регулирования специальной оценки условий труда 6
- 1.2. Понятие и значение специальной оценки условий труда 16
- 2. Практические аспекты организации и проведения специальной оценки условий труда 23
 - 2.1. Порядок организации специальной оценки условий труда 23
 - 2.2. Порядок проведения специальной оценки условий труда 34
- 3. Проблемы и перспективы развития регулирования специальной оценки условий труда 45
 - 3.1. Проблемные аспекты специальной оценки условий труда 45
 - 3.2. Перспективы развития правового регулирования специальной оценки условий труда 53
- Заключение 65
- Библиографический список 69
- Приложения 74

Введение

Актуальность темы работы обусловлена тем, что значительная часть населения более трети сознательной жизни проводит на работе, внося свой вклад в развитие общества. Право на наивысшие достижимые стандарты здоровья считается общепризнанным, без них никто не может трудиться и приносить пользу обществу, а также достигать личного благополучия. Если жизнь на рабочем месте подвергается опасности, то пропадает основа для производительной занятости и социально-экономического развития. Право работников на охрану их здоровья и жизни не только входит в компетенцию трудового права, но и считается одним из основных прав человека. Это подтверждается закреплением в Конституции РФ принципиального положения о том, что Российская Федерация - социальное государство (ст. 7), политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где

2

охраняется труд и здоровье людей. Более того, Конституция РФ закрепляет, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

- 1. Историко-теоретический анализ правового регулирования специальной оценки условий труда
 - 1.1. История развития правового регулирования специальной оценки условий труда

К числу главных инструментов управления профессиональными рисками относится и недавно введенная специальная оценка условий труда, пришедшая на смену ранее предусмотренному законом о труде такому способу определения условий труда на каждом рабочем месте, как их аттестация.

Термин «аттестация рабочих мест» появился еще в Кодексе законов о труде СССР 1971 г. (далее - КЗОТ). В тот период основной целью аттестации рабочих мест были рационализация рабочих мест, внедрение новых технологий и организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда. Однако КЗОТ не содержал норм, регулирующих аттестацию.

Дальнейший этап в развитии законодательства об охране труда был связан с необходимостью установления взаимозависимости уровня заработной платы и аттестации рабочего места, что нашло свое отражение в Постановлении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.10.1986 N 381/22-68 «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности».

Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г. систематизировали нормы об охране труда, закрепив права работников в сфере охраны труда и определенный уровень государственных гарантий по обеспечению каждому работнику безопасных условий труда. Одной из них стал возврат к обязательной аттестации рабочих мест.

В 1999 г. принимается Федеральный закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», который закрепляет на законодательном уровне обязательный характер проведения аттестации рабочих мест каждым работодателем независимо от организационноправовых форм хозяйствования и форм собственности.

Следующим этапом в реформировании системы аттестации рабочих мест стал новый Порядок ее проведения, введенный Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 569, который распространил его не только на работодателей - юридических лиц, но и на индивидуальных предпринимателей. Впоследствии в этот механизм был внесен ряд изменений, с учетом которых Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н утвержден новый Порядок, который действовал до принятия ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Целью принятия ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» послужила необходимость в унификации процедуры оценки условий труда на рабочих местах как единого способа реализации установленного пенсионным законодательством механизма освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и механизма предоставления предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций

З

одновременно с формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда.

Существовавшие до этого три процедуры оценки рабочих мест: аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда, регулируемая в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также государственная экспертиза условий труда - были приведены к единой форме. Что позволило работодателю проводить исследование рабочего места своих работников однократно.

Необходимо также отметить, что новый правовой механизм идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса позволяет существенно сократить финансовые расходы работодателей на охрану труда.

Согласно пояснительной записке к проекту ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» риски возможных негативных последствий от принятия данного Закона отсутствуют. Однако анализ норм указанного Закона позволяет выявить наряду с положительными последствиями его применения и ряд отрицательных тенденций.

1.2. Понятие и значение специальной оценки условий труда

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 РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Право, как любая система и явление, существует постольку, поскольку оно выполняет определенные функции. Все остальное в системе неизбежно приспособлено для выполнения этих функций. Функции правового регулирования (регулятивная и охранительная) являются базовыми, исходными функциями всех отраслей права, в т.ч. и трудового. Однако с учетом основных социально значимых потребностей субъектов соответствующей отрасли права они претерпевают процесс преломления и конкретизации. В результате формируются отраслевые функции, в частности функции трудового права, направленные на удовлетворение социально значимых потребностей его основных субъектов - работника и работодателя. Кроме того, полагаю, что в рамках всех отраслей права, а также и трудового, присутствует функция, направленная на удовлетворение социальных потребностей государства как обобщенных значимых потребностей общества, поскольку государство, как форма организации общества и управляющая система, должно функционировать в интересах большинства граждан. Следовательно, в рамках трудового права реализуются три основные функции, цель которых - удовлетворение социально значимых потребностей основных субъектов трудового права: работника - гарантийно-обеспечительная функция, работодателя - функция администрирования (управления) и государства - функция социального мира.

Однако на практике возник ряд проблем, которые уже поднимались и обсуждались в науке

трудового права. В их числе предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда. В настоящее время именно результаты СОУТ являются основанием для решения вопроса о правах работника в этой сфере, к примеру, в соответствии со ст. 92 и 117 ТК РФ

4
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление дополнительного отпуска. Проблема бы не возникла, если бы, как до внесения изменений в декабре 2013 г., в ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливалась для всех работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. В актуальной редакции Трудового кодекса РФ правом обладают лишь те работники, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к 3-й или 4-й степени вредных условий труда. Следовательно, работники, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к 1-й или 2-й степени вредных условий (3.1 или 3.2), подобным правом больше не обладают. Сразу встает вопрос о правомерности подобных изменений и их соответствии потребностям сторон трудового отношения и государства.

2. Практические аспекты организации и проведения специальной оценки условий труда

2.1. Порядок организации специальной оценки условий труда

Трудовой кодекс РФ (разд. X) и Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» являются нормативной правовой основой специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и регулируют порядок организации и проведения СОУТ, а также права и обязанности его участников.

СОУТ проводится совместно работодателем и независимой организацией (или организациями), которые привлекаются работодателем для проведения данной процедуры на основании гражданско-правового договора. Обязанности по организационному и финансовому обеспечению процедуры СОУТ возлагаются на работодателя.

Согласно ст. 8 Федерального закона N 426, СОУТ проводится с периодичностью не реже одного раза в пять лет. Однако, по мнению некоторых исследователей, такая периодичность не соответствует существующей международной практике и не позволяет эффективно осуществлять управление рисками, сопутствующими производственной деятельности. Эффективная охрана труда предполагает ежедневный контроль условий труда и проводимую на основе его результатов оперативную корректировку выявленных нарушений.

Важно отметить, что, если до 1 января 2014 г. в организации была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, процедура СОУТ в отношении данных рабочих мест может не проводиться до истечения пятилетнего срока с момента завершения аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона N 426-ФЗ. Рассмотрим основные права и обязанности организаций, осуществляющих проведение СОУТ.

Организация вправе:

1) отказаться от проведения СОУТ в том случае, если при ее проведении возникла или потенциально может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации. По мнению экспертов АНО «Институт безопасности труда», аналогичная норма, действовавшая применительно к аттестации рабочих мест, была причиной непрерывного статистического роста числа занятых на «опасных условиях труда»;

2) обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного

5
надзора за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

Обязанности организаций, осуществляющих проведение СОУТ:

1) предоставлять обоснования результатов проведения СОУТ;

2) предоставлять документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным ст. 19 Федерального закона N 426-ФЗ;

3) применять утвержденные и аттестованные методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений;

4) не приступать к проведению СОУТ либо приостанавливать ее проведение в случаях:

а) непредоставления работодателем необходимых сведений;

б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований;

5) хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

В соотношении прав и обязанностей организаций, осуществляющих проведение СОУТ, очевиден дисбаланс: количество прав несравнимо меньше обязанностей. По мнению отдельных исследователей, подобное соотношение прав и обязанностей организаций, проводящих СОУТ, объясняется преимущественно императивным характером норм института охраны труда и огромной важностью для государства и общества соответствующих правоотношений. Процедура аттестации на право выполнения работ по проведению СОУТ, а также порядок выдачи и аннулирования сертификатов экспертам регулируются Постановлением Правительства РФ от 3 июля 2014 г. N 614.

Организации, проводящие СОУТ, и эксперты таких организаций независимы и руководствуются в своей деятельности нормами ТК РФ, Федерального закона N 426-ФЗ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих СОУТ. Надо заметить, что такая формулировка данной нормы не точна, ибо организации, осуществляющие проведение СОУТ, должны следовать еще и условиям гражданско-правовых договоров, заключаемых с работодателями.

2.2. Порядок проведения специальной оценки условий труда

Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия в составе представителей работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, в состав комиссии включаются работодатель - лично индивидуальный предприниматель или руководитель организации.

Сами работы по СОУТ проводятся специализированной организацией, с которой работодатель обязан заключить соответствующий договор.

6

Представители этой организации в состав комиссии не включаются.

Комиссия до начала выполнения работ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест. На эти аналогичные места будут распространяться результаты СОУТ. Аналогичными признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Эксперт организации, проводящей СОУТ, производит идентификацию (выявление) потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах, выдает заключение (Приложение № 1). Результаты идентификации утверждаются комиссией.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены, а также условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается в территориальную государственную инспекцию труда по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Приложение 2).

Декларация действительна в течение пяти лет со дня утверждения отчета специализированной организации о проведении СОУТ (Приложение 3).

Если вредные и (или) опасные производственные факторы идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений фактических значений этих вредных и (или) опасных производственных факторов, которые осуществляются специализированной организацией, проводящей СОУТ.

3. Проблемы и перспективы развития регулирования специальной оценки условий труда

3.1. Проблемные аспекты специальной оценки условий труда

В начале параграфа рассмотрим некоторые практические проблемы на примере специальной оценки условий труда шахтеров. Это достаточно важный вопрос, так как на протяжении семи последних лет Исследовательский центр портала Superjob.ru проводит открытый опрос для

определения рейтинга самых опасных профессий, и положение шахтеров неизменно остается на первом месте данного рейтинга.

Анализ статистических данных приводит к выводу о том, что в обществе профессия шахтера оценивается как самая опасная. Лишь в 2014 г. первое место по опасности заняла профессия военнослужащего.

Учитывая то, что с момента вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» прошло еще немного времени, пока рано говорить о бесспорной эффективности новых механизмов оценки уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных факторов.

7

Однако и на данный момент уже очевидно наличие и негативных последствий применения Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Основные проблемы специальной оценки условий труда связаны с институтами рабочего времени и времени отдыха, а также с гарантиями и компенсациями работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 92 установил сокращенную продолжительность рабочего времени и времени отдыха для всех работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю, однако применение Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке труда» привело к сокращению круга лиц, на которых она распространяется. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается теперь по результатам специальной оценки условий труда: для категорий работ, отнесенных к вредным условиям труда 3-й и 4-й степени или опасным условиям труда. Данные положения, по мнению ряда ученых, противоречат нормам международного трудового права, в частности Европейской социальной хартии.

С учетом дифференциации условий труда устанавливаются четыре степени вредности.

Рассматриваемые вредные условия труда 1-й, 2-й степени, несомненно, оказывают негативное воздействие на здоровье работников. Однако данные работники лишены гарантии на сокращение продолжительности рабочего времени, что противоречит положениям ЕСХ о прогрессирующем сокращении недельной продолжительности рабочего времени для работающих в таких условиях. Анализ положений Закона «О специальной оценке условий труда» дает основание для следующего вывода: применение его норм влечет снижение уровня гарантий и компенсаций для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Право работника на предоставление гарантий и компенсаций теперь обусловлено результатами специальной оценки условий труда.

Ряд особенностей связан с порядком проведения СОУТ на подземных работах, установлен Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 996н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, занятых на подземных работах». В соответствии с Приказом эксперты организации, проводящей специальную оценку условий труда, в частности идентификацию, и (или) исследования потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, обязаны:

3.2. Перспективы развития правового регулирования специальной оценки условий труда

Рассмотрим перспективы развития понятийного аппарата, этот вопрос представляется актуальным в связи с возникающими теоретическими проблемами. Несмотря на то что разработка Федерального закона РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» длилась практически год, а с учетом разработки подзаконных актов - полтора года, законодателю не удалось создать в полной мере взвешенный и непротиворечивый правовой инструмент, характеризующий условия труда на рабочих местах. Более того, установленные Законом цели специальной оценки условий труда по настоящий момент носят декларативный характер и объективно не отражают условия труда на рабочих местах. С применением Закона возросло и количество жалоб работников, обращений работодателей по вопросам предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, организации и проведения

8

обязательных медосмотров, профилактике и предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, взаимоотношениям субъектов трудовых отношений с органами государственного надзора и контроля, действующими в сегменте охраны труда, - Роструд и Роспотребнадзор.

В целях создания правовой основы для сокращения объема предоставляемых гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда законодатель пошел по пути искажения сути и содержания понятия «условия труда».

В первую очередь это обусловлено исключением из оценки условий труда процедуры оценки травмоопасности, которая существовала в аттестации рабочих мест по условиям труда до 1 января 2014 г. Данная норма устанавливалась п. 13 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Данное изменение создало противоречие между понятием «условия труда», по ст. 209 Трудового кодекса РФ не только в содержании, но и в названии закона - «О специальной оценке условий труда».

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что «условия труда» - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Факторами производственной среды по той же статье 209 Трудового кодекса РФ являются вредные и опасные производственные факторы. Следует поставить акцент на понятии «опасные производственные факторы» - производственные факторы, воздействие которых на работника «может привести к его травме». Именно они исключены из исследования путем исключения оценки травмоопасности, а в оценке труда оставлены только вредные производственные факторы, воздействие которых на работника «может привести к его заболеванию».

Заключение

Итак, с 2014 года все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, которая введена взамен аттестации рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на работников.

В силу ст. 212 ТК РФ на работодателя возложены обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в рамках исполнения которых он среди прочего должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о СОУТ. Проведение СОУТ урегулировано Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». До вступления в силу Федерального закона N 426-ФЗ, которым введено понятие СОУТ, на работодателя возлагалась обязанность по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

На основании ч. 3 ст. 3 Закона о спецоценке оценке подлежат условия труда всех работников, кроме надомников, дистанционных работников и трудящихся у физических лиц, не являющихся предпринимателями.

Закон обозначил необходимость создания Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Библиографический список

1. Конвенция N 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда». Заключена в г. Женеве 15.06.2006 // Собрание законодательства РФ. 22 октября 2012 г. N 43. Ст. 5792.
2. Конвенция N 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде». Принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, N 50, ст. 4652.
3. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.08.2000, N 32, ст. 3340.
7. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ, 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.
8. Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О

специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ, 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6986.

9. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2014 г. N 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 2015. 17 марта.

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета, N 243, 28.10.2011.

11. Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 N 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» // Собрание законодательства РФ, 14.07.2014, N 28, ст. 4057.

10

12. Постановление Минтруда РФ от 14.03.1997 N 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» // Бюллетень Минтруда РФ, N 5, 1997. Утратил силу.

13. ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования // М.: Стандартинформ, 2007.

14. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 996н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, занятых на подземных работах» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 33, 17.08.2015

15. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Российская газета, N 71, 28.03.2014.

16. Постановление Верховного Суда РФ от 09.08.2016 N 57-АД16-5 // СПС «КонсультантПлюс».

17. Постановление Верховного Суда РФ от 22.01.2016 N 36-АД15-5 // СПС «КонсультантПлюс».

18. Определение ВС РФ от 02.10.2017 N 305-АД17-10105 по делу N А41-4982/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

19. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2015 по делу N 33-5865/15 // СПС «КонсультантПлюс».

20. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.11.2014 по делу N 11-11698/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

21. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23.03.2015 N 33-1316/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

22. Апелляционное определение Омского областного суда от 26.02.2015 N 33-1140/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

23. Решение Невинномысского городского суда от 20 февраля 2016 г. Дело N 2-368/2016 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

24. Бикметов Р.И. Правовые последствия пренебрежения понятийным аппаратом при разработке и реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4. С. 25 - 27.

25. Гигиена труда. Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство. Р 2.2.1766-03.2.2 // URL: https://ohranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/44/44440.

26. Давыдова О.В. Сезонные рабочие места: нужно ли проводить СОУТ? // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. 2017. N 11. С. 64 - 68.

27. Джигоев Н.С. К вопросу о правовых проблемах применения специальной оценки условий труда на подземных работах // Российская юстиция. 2015. N 12. С. 22 - 24.

28. Иванчина Ю.В. Специальная оценка условий труда сквозь призму функций трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 31 - 34.
29. Кирсанова Д.А. Сравнительная характеристика специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест и государственной экспертизы условий труда // Современный юрист. 2016. N 3. С. 102 - 110.
30. Кирсанов Р.В. Правовое положение организации, осуществляющей специальную оценку условий труда // Вестник Омского ун-та. Серия «Право». 2015. N 1 (42).
31. Кирсанов Р.В., Сапфорова А.А., Бикметов Р.И., Титор С.Е., Шавин В.А., Чершинцева Е.А. Комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СПС «Гарант».
32. Лушников А.М. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и изменения в ТК РФ: достигнут ли баланс интересов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. N 4. С. 49.
33. Малаян К.Р., Милохов В.В., Минько В.М. и др. Научный комментарий к законодательству по специальной оценке условий труда. СПб.: Изд-во ИП Павлушкина В.Н., 2014. С. 23.
34. Нормативно-технический анализ Федерального закона «О специальной оценке условий труда». М.: АНО «Институт безопасности труда», 2013. URL: <http://ohsi.ru/upload/iblock/423/423d263ebd3a44296aa14e7a4db32400.pdf>.
35. Петров А.Я. Специальная оценка условий труда: права и обязанности ее участников // Юрист. 2017. N 18. С. 25 - 29.
36. Саликова Н.М. Специальная оценка условий труда: проблемы соблюдения прав работников // Бизнес, Менеджмент и Право. 2015. N 2. С. 121 - 127.
37. Хныкин Г.В. Правовые проблемы управления охраной труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. N 11. С. 42 - 49.
38. Холодова Т.Ю. Конституционно-правовое обеспечение прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 21.
39. Чудова Е.А. Законодательство о специальной оценке условий труда: новые правовые категории и вопросы терминологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 3. С. 31 - 34.
40. Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2. С. 50 - 53.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B