



Объединение организаций профсоюзов Респу-
блики Марий Эл

Центр охраны труда

**Комментарии и практические
рекомендации по применению
требований Федерального закона
"О специальной оценке условий труда"**

г. Йошкар-Ола

С 1 января 2014 года все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда. Она проводится в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года. № 33н.

Согласно статье 7 Закона результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

- 1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- 2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах;
- 3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- 4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- 5) организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- 6) установления работникам гарантий и компенсаций;
- 7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда,
- 10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- 11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- 13) определения видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- 14) принятия решения об установлении ограничений для отдельных категорий работников;
- 15) оценки уровней профессиональных рисков.

Именно от результатов специальной оценки условий труда зависит, будут ли улучшаться условия труда конкретного работника, а если не будут, то как работодатель компенсирует его труд во вредных условиях труда. На первое место выходит объективность спецоценки, а значит основной задачей профсоюзных органов становится ее обеспечение.

Этапы проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)

Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Для организации и проведения специальной оценки работодателю необходимо сформировать комиссию (ч. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Число членов комиссии должно быть нечетным. Возглавить ее должен работодатель или его представитель (ч. 1, 4 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

В состав комиссии организации-работодателя должны входить представители работодателя, включая специалиста по охране труда, а также представители первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Образование комиссии оформляется приказом (ч. 2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ). В нем должны быть указаны состав комиссии и порядок ее деятельности. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе издать его в произвольной форме.

С приказом о проведении специальной оценки необходимо ознакомить всех членов комиссии под подпись.

Алгоритм проведения СОУТ имеет существенное отличие от применявшегося ранее порядка проведения аттестации рабочих мест (АРМ): если ранее аттестующая организация не только производила исследования, замеры, но и могла влиять через своего представителя на решения аттестационной комиссии, то теперь она осуществляет лишь техническую работу и представляет ее результаты в комиссию; дальнейшие решения комиссия принимает самостоятельно.

Работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки (ч. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ). В графике следует указать сроки и этапы проведения специальной оценки.

График может быть составлен отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему.

Все члены комиссии должны ознакомиться с графиком под подпись.

В состав комиссии от профсоюзной стороны необходимо включать наиболее подготовленных специалистов первичной профорганизации, желательно имеющих опыт работы в аттестационных комиссиях при проведении аттестации рабочих мест, прошедших обучение по СОУТ, а также технических инспекторов труда профсоюзов.

Необходимо решить с работодателем, лучше через коллективный договор, вопросы обучения членов комиссии СОУТ и освобождения их от основной работы на время проведения СОУТ в соответствии с графиком работы комиссии.

До начала проведения специальной оценки условий труда комиссия по ее проведению должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Перечень рабочих мест подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем (ч. 4, 5 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, включенных в перечень рабочих мест. На аналогичных рабочих местах специальную оценку достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких мест, но не меньше двух мест. Полученные результаты распространяются на все аналогичные места (ч. 1 ст. 16 Закона № 426-ФЗ).

Для проведения мероприятий по специальной оценке работодателю необходимо заключить гражданско-правовой договор со специализированной организацией (ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ). Такая организация должна соответствовать требованиям ст. 19 Закона № 426-ФЗ.

ФЗ о СОУТ не устанавливает каких-либо специальных требований в отношении участия профсоюзной стороны в проведении СОУТ. Тем не менее, первичной профорганизации, ее специалистам и представителям в составе комиссии по СОУТ до начала проведения оценки также целесообразно провести подготовительную работу. Прежде всего, надо проанализировать результаты предыдущей аттестации рабочих мест (если проводилась). Кроме того, необходимо проанализировать произошедшие на рабочих местах несчастные случаи, а также выявленные у работников профзаболевания, возникшие в связи с воздействием вредных (опасных) производственных факторов. Во многих случаях эта информация будет учитываться и оказывать влияние на процедуру СОУТ.

Кроме того, необходимо проанализировать мероприятия по улучшению условий труда, проведенные работодателем за период после предыдущей АРМ, в результате которых на рабочих местах могли снизиться уровни вредных (опасных) производственных факторов. Следует выяснить мнения работников, занятых на таких рабочих местах, о результатах этих мероприятий и о наличии (отсутствии) улучшений. К подготовке к проведению СОУТ необходимо привлечь профсоюзных уполномоченных по охране труда, профактив.

Этап 2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов проводится на рабочих местах, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению спецоценки. Осуществляет эту процедуру эксперт специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ).

Идентификация не проводится в отношении следующих рабочих мест (ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ):

- на которых трудятся работники, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий,

должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;

- в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенной аттестации или специальной оценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Работодатель обязан предоставить эксперту, осуществляющему идентификацию, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин), а также дать разъяснения по вопросам проведения специальной оценки (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ).

Результаты идентификации эксперт заносит в протокол, который утверждает комиссия по проведению специальной оценки (ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ). Если в процессе идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены, то условия труда на данном рабочем месте признаются допустимыми, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении такого рабочего места не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона № 426-ФЗ).

В отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы и условия труда признаны комиссией по проведению спецоценки допустимыми, оформляется декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – декларация) (ч. 4 ст. 10, ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Составление декларации и подача ее в Государственную инспекцию труда по месту своего нахождения – это обязанности работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Предоставляемая Законом о СОУТ возможность ограничиться идентификацией рабочих мест и избежать проведения затратных исследований и измерений может вызвать у работодателей соблазн задекларировать по результатам идентификации как можно больше рабочих мест в ущерб качеству СОУТ. Это неизбежно повлечет недовольство работников и конфликты. Во избежание всего этого профсоюзам надо отслеживать результаты работы эксперта при проведении идентификации и контролировать, чтобы эксперт учел все необходимые факторы, перечисленные в ч. 3 ст. 10 ФЗ о СОУТ, в том числе результаты предыдущих исследований, предложения работников и др. Декларация не должна вызывать сомнений у представителей профсоюзов только при наличии стопроцентной уверенности в отсутствии вредных или опасных факторов на декларируемых рабочих местах.

Если представитель профсоюза не согласен с результатами идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на тех или иных рабочих местах, то необходимо аргументировать свое несогласие в письменном виде и обратиться в Государственную инспекцию труда. Их решение может быть обжаловано в судебном порядке (ч. 1 ст. 26 Закона № 426-ФЗ).

Срок действия декларации – пять лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки (ч. 4 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Данный срок продлевается каждые пять лет, если в этот период не возникнут обстоятельства, которые согласно ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ могут привести к прекращению ее действия (например, несчастный случай на производстве с работником, занятым на задекларированном рабочем месте) (ч. 7 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Этап 3. Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Конкретный перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формирует комиссия. При этом она учитывает нормативные требования охраны труда, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, предложения работников и иные условия, перечисленные в ч. 2 ст. 12 Закона № 426-ФЗ.

Исследование проводят работники испытательной лаборатории (центра), эксперты и другие работники специализированной организации, которая осуществляет специальную оценку (ч. 3 ст. 12 Закона 426-ФЗ).

Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в протокол (ч. 6 ст. 12 Закона № 426-ФЗ). В качестве результатов таких исследований (испытаний) и измерений могут быть использованы результаты, полученные в установленном ч. 7 ст. 12 Закона № 426-ФЗ порядке аккредитованной испытательной лабораторией (центром), но не ранее чем за полгода до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования этих результатов принимает комиссия по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку.

Если проведение исследований (испытаний) и измерений угрожает жизни работников, экспертов, других лиц, комиссия может принять решение не проводить такие мероприятия. В этом случае условия труда на рабочих местах автоматически относят к опасному классу (ч. 9 ст. 12 Закона № 426-ФЗ). Мотивированное решение комиссии о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется в виде протокола и прилагается к отчету о проведении специальной оценки (ч. 10 ст. 12 Закона № 426-ФЗ). Копию протокола работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня принятия решения направить в ГИТ по месту своего нахождения (ч. 11 ст. 12 Закона № 426-ФЗ).

Все исследования, измерения и т.д. при проведении СОУТ осуществляются только в ходе штатных производственных (технологических) процессов или штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов. Ранее при проведении аттестации рабочих мест были весьма распространены случаи, когда из-

мерения осуществлялись, например, при отключенном оборудовании, генерирующем вредные или опасные производственные факторы. **Подобное нарушение при проведении СОУТ будет являться основанием для направления профсоюзом мотивированного предложения о проведении внеплановой СОУТ, а также для обжалования действий эксперта и результатов спецоценки в установленном порядке.**

По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений каждому рабочему месту эксперт присваивает класс (подкласс) условий труда (ч. 8 ст. 12 Закона № 426-ФЗ).

Еще одной новацией ФЗ о СОУТ, вызывающей большое беспокойство профсоюзов, является положение ч. 6 ст. 14 закона, которое дает возможность снижать класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам СОУТ, на одну степень. Это возможно в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда (3 класс), эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в установленном соответствующим техническим регламентом порядке. Такое снижение класса условий труда может осуществляться по решению комиссии по СОУТ на основании заключения эксперта организации, проводящей спецоценку. При этом снижение класса условий труда должно осуществляться в строгом соответствии с методикой, которая должна быть утверждена Минтрудом по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Мало того, по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора комиссия по СОУТ в порядке, указанном выше, может принять решение о снижении класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

В настоящее время, данное положение не может применяться, поскольку методика снижения класса условий труда не утверждена. Но это положение уже вызывает большое воодушевление у работодателей. Многие из них, видимо, считают, что вот сейчас они наденут на работников, к примеру, респираторы - и условия труда сразу можно будет отнести к допустимым. Такая позиция ошибочна.

Экспертиза качества СОУТ

Функции по проведению экспертизы качества СОУТ возлагаются на органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ч. 1 ст. 24 ФЗ о СОУТ).

Экспертиза качества СОУТ проводится:

- по представлениям территориальных органов Роструда (государственных инспекций труда в субъектах РФ). Представления могут быть внесены в связи с осуществлением указанными органами своих контрольно-надзорных функций, в том числе на основании заявлений работников, профсоюзов и их

объединений, иных представительных органов работников, а также работодателей, их объединений, страховщиков;

- непосредственно по заявлениям работников, профсоюзов и их объединений, иных представительных органов работников, а также работодателей, их объединений, страховщиков. Заявления подаются в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества СОУТ.

При этом если в первом случае экспертиза качества СОУТ проводится уполномоченным органом на безвозмездной основе, то при непосредственном обращении работников, профсоюзов, работодателей, страховщиков и других субъектов, указанных выше, экспертиза проводится на платной основе за счет средств заявителя. Размер оплаты устанавливается на основании специальных методических рекомендаций, которые должны быть утверждены федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным правительством РФ. Таким образом, работникам и профсоюзам в случае несогласия с результатами СОУТ целесообразно не обращаться напрямую в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества СОУТ, а действовать через государственную инспекцию труда.

Этап 4. Документальное оформление результатов

Результаты специальной оценки оформляются в виде отчета. Составляет его организация, проводившая специальную оценку (ч. 1 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Отчет подписывается всеми членами комиссии по проведению спецоценки и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Если член комиссии по проведению специальной оценки не согласен с ее результатами, он вправе в письменной форме изложить мотивированное особое мнение. Этот документ прилагается к отчету (ч. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

Представитель профсоюзной организации (член комиссии) ввиду своей занятости, а может быть и не компетентности, не всегда может составить мотивированное мнение своего несогласия с итогами спецоценки. В этом случае он может обратиться в Профобъединение РМЭ для проведения независимой профсоюзной экспертизы СОУТ. И только после получения результатов экспертизы принимать решение о мотивированном мнении.

С результатами проведения специальной оценки работодатель должен ознакомить работников под подпись (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ). Срок для ознакомления составляет 30 календарных дней со дня утверждения отчета о

проведении оценки. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

В настоящее время рабочая группа из представителей федеральных органов исполнительной власти, объединений профсоюзов и объединений работодателей проводит мониторинг правоприменительной практики Закона и Методики проведения спецоценки. Возможно, по результатам ее работы Методика будет уточнена. Кроме того, в соответствии с поручением Президента РФ в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» до конца текущего года будут внесены изменения, обеспечивающие проведение в 2015-2016 гг. спецоценки на рабочих местах основного персонала крупных предприятий промышленности, транспорта и связи.