

Институт безопасности труда

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ
СО СТОРОНЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВЫБОРНЫХ
ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ**

**(Подготовлены по специальному заказу
Нефтегазстройпрофсоюза России)**

Разработчик: АНО «ИБТ»

Директор

_____ А.Г. Фегорец

« ____ » _____ 2014 г.

М.П.

Москва 2014



СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Раздел 1. Общие положения.....	7
1.1. Назначение и область применения.....	7
1.2. Содержание и этапы СОУТ в организации.....	10
1.3. Сроки проведения СОУТ.....	12
Раздел 2. Подготовка к проведению СОУТ.....	17
2.1. Рабочие места, подлежащие СОУТ.....	17
2.2. Обязанности работодателя по организации и финансированию СОУТ.....	20
2.3. Комиссия организации по проведению СОУТ.....	23
2.4. Перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ.....	27
2.5. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе подготовки к проведению СОУТ.....	29
Раздел 3. Требования к организации, привлекаемой к проведению СОУТ.....	30
3.1. Нормативные требования к организации, проводящей СОУТ.....	30
3.2. Требования к экспертам организации, проводящей СОУТ.....	34
3.3. Статус, структура и функции организации, проводящей СОУТ и экспертов.....	35
3.4. Общие сведения о проведении измерений и оценок в рамках СОУТ.....	39
Раздел 4. Проведение СОУТ.....	43
4.1. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.....	43
4.2. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.....	47
4.3. Формирование Перечня вредных и опасных факторов для целей СОУТ.....	48
4.4. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.....	49
4.5. Классификация условий труда.....	53
4.6. Особенности проведения СОУТ в различных видах экономической деятельности.....	55
4.7. Оценка обеспеченности работников СИЗ и оценка эффективности СИЗ.....	56
4.8. Оценка травмоопасности рабочих мест.....	56
4.9. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе проведения СОУТ.....	57
Раздел 5. Оформление результатов СОУТ.....	58
5.1. Состав отчетных материалов по результатам СОУТ.....	58
5.2. Требования к оформлению отчетных документов.....	59
5.3. Требования к хранению результатов СОУТ.....	60
5.4. Порядок внесения изменений в материалы СОУТ.....	63

Раздел 6. Реализация результатов СОУТ	63
6.1. Информирование заинтересованных сторон о результатах СОУТ	63
6.2. Информирование работников об условиях труда	64
6.3. Планирование и порядок финансирования мероприятий по улучшению условий труда	65
6.4. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе реализации результатов СОУТ	66
Раздел 7. Гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда	67
7.1. Понятие гарантий и компенсаций в Трудовом Кодексе РФ	67
7.2. Вредные и опасные условия труда, как условие реализации гарантий и компенсаций	67
7.3. Виды, размеры и условия назначения работникам гарантий и компенсаций, обусловленных условиями труда	68
7.3.1. Повышенная оплата труда работника (работников)	68
7.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	69
7.3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	69
7.3.4. Обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными условиями труда	70
7.3.5. Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием	72
7.3.6. Предоставление работникам льготного пенсионного обеспечения	72
7.3.7. Обоснования контингента работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам	76
7.4. Роль и функции профсоюзов при назначении (отмене) гарантий и компенсаций, обусловленных условиями труда	78
Раздел 8. Государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль за проведением СОУТ	80
8.1. Функции органов государственной власти в проведении СОУТ	80
8.2. Государственная экспертиза условий труда и экспертиза качества материалов СОУТ	81
8.3. Разрешение споров при проведении СОУТ и реализации ее результатов	82
8.4. Профсоюзный контроль за проведением СОУТ	83
Заключение	83
Приложение. Часто задаваемые вопросы членами комиссии по проведению СОУТ со стороны представителей работников	84

ВВЕДЕНИЕ

Специальная оценка условий труда введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ). В соответствии с этим законом: «Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников».

Таким образом, основными элементами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) являются:

- идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- измерение и оценка вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- классификация условий труда на основе сравнения измеренных значений факторов с их нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда с учетом применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Однако приведенное определение дает представление только об изначальном замысле СОУТ, который пока реализован далеко не в полной мере:

- «идентификация» прописана в Федеральном законе № 426-ФЗ таким образом, что фактически преграждает путь к проведению СОУТ на всех рабочих местах «вредников» и «льготников», включая и тех, кто попал в эту категорию по «пульсации освещенности», «ЭМП ПЭВМ», которые в рамках СОУТ даже не оцениваются;
- Правительством РФ не уполномочен федеральный орган исполнительной власти, который должен будет разработать и ввести в

действие нормативы (гигиенических нормативы) условий труда¹; не разработаны и не введены в действие методики проведения измерений для целей СОУТ, отвечающие требованиям законодательства об обеспечении единства измерений как того требует Федеральный закон № 426-ФЗ. В настоящее время только формируется система разработки и аттестации методик, пригодных для целей СОУТ;

методики учета оценки эффективности СИЗ для классификации условий труда не введены в действие.

При всем этом СОУТ уже начала свое шествие по стране.

Проведение СОУТ при отсутствии необходимой нормативной и правовой базы требует от всех лиц, участвующих в этой работе и, прежде всего, членов комиссий по проведению СОУТ, очень внимательного и осторожного подхода к принятию решений по организации, проведению и реализации результатов СОУТ.

Следует сразу же оговориться – при нынешнем нормативно-правовом состоянии СОУТ практически все решения будут не вполне безупречными, точнее – сомнительными и спорными.

Задача комиссий организаций по проведению СОУТ организовать и провести эту работу так, чтобы минимизировать риски, как штрафных санкций, так и социальных конфликтов, обусловленных невозможностью вполне «правильного» проведения СОУТ. А с учетом неотвратимых существенных поправок в Федеральный закон № 426-ФЗ и в другие нормативные правовые акты по СОУТ, работу надо попытаться угадать провести так, чтобы не пришлось все переделывать и переадресовать.

Особенность СОУТ, в отличие от аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ) – решающая роль комиссии организации в проведении СОУТ и принятии важнейших решений. Следует также обратить внимание, что в отличие от той же АРМ представитель организации, участвующей в проведении СОУТ, в состав комиссии по проведению СОУТ не входит и вся полнота ответственности, как за назначение (отмену) «компенсаций», так и за мероприятия, направленные на улучшение условий труда возлагается на комиссию. Вот почему все члены комиссии по проведению СОУТ должны подходить к этой работе осознанно, с пониманием ответственности за результаты СОУТ, поскольку все ключевые решения в ходе СОУТ

¹ Гигиенические нормативы в Российской Федерации устанавливает Роспотребнадзор, уполномоченный Президентом РФ (Указ Президента РФ от 19.03.2013 № 213 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти»).

принимает именно комиссия.

Накопленный с 1997 года опыт организации и проведения аттестации рабочих мест позволяет отметить, что в подавляющем большинстве случаев представители профсоюза, номинально включаемые в состав аттестационных комиссий, по различным причинам к этой работе фактически не привлекаются. Внезапно проявляется необходимость в обращении к профсоюзам на самом заключительном этапе, когда надо уже подписывать окончательные отчетные документы.

При этом представитель профсоюза оказывается в двойственном положении:

с одной стороны, о процедуре оценки условий труда, о проблемах, которые решались при проведении АРМ или СОУТ в организации он имеет очень смутное представление;

с другой стороны – он должен если уж не помочь работникам, то хотя бы продемонстрировать «решимость и твердость».

Поэтому, наиболее часто встречающимся заключением представителя профсоюза в аттестационной комиссии является: «Профсоюз не согласен, потому что... потому».

Если представитель профсоюза действительно желает помочь своим работникам, он должен делать это квалифицированно. Именно для этого и разработаны настоящие методические рекомендации.

Раздел I. Общие положения

1.1. Назначение и область применения

Настоящие методические рекомендации разработаны специально для членов комиссии по проведению СОУТ, создаваемой работодателем. При этом учитываются особая роль и функции представителей профсоюза или иного представительного органа работников, обусловленные главной целью СОУТ – гарантии и компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Если рассматривать СОУТ только в качестве мероприятия государственной системы управления охраной труда, то заинтересованными сторонами здесь выступают: государство (инициатор этого мероприятия), в лице органов исполнительной власти, заинтересованное в решении пенсионной проблемы и в сохранении социальной стабильности; работники и их представители (профсоюзы), заинтересованные в сохранении и увеличении неких предусмотренных законодательством благ, которые в новой версии Трудового кодекса РФ получили единое название «гарантий и компенсаций».

В той концепции СОУТ, которая реализована Федеральным за-

коном № 426-ФЗ о какой-либо общей цели работников и работодателей, о социальном партнерстве говорить не приходится. СОУТ совершенно не направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности! Если сомневаетесь в этом утверждении, прочитайте внимательно определение «опасных условий труда» в статье 14 Федеральным законом № 426-ФЗ – в «аду» работать официально разрешается², но только на 4 часа в неделю меньше³, чем в «раю».

И по замыслу, и по реализации СОУТ – еще один источник обострения социальной конфронтации, который, безусловно, необходимо гасить в самих организациях. В СОУТ «работодатель» выступает как спонсор и сторона, отвечающая по обязательствам, возникающим после проведения СОУТ (перед работниками), а также по санкциям за ошибки при проведении СОУТ (перед государством). Работодателю от проведения СОУТ только один «плюс» – «галочка» за выполнение очередного государственного требования.

Поэтому, назвать «работодателей», в качестве третьей («заинтересованной») стороны было бы не совсем верно:

– во-первых, «работодатели» в любых их формах и ипостасях в проведении СОУТ совершенно не заинтересованы (жили же как-то без нее, да и весь цивилизованный мир не хуже нас с Вами живет без АРМ и СОУТ);

– во-вторых, понятие «работодатель» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, эквивалентно понятию «предприятие» («юридическое лицо», если не принимать в расчет индивидуальных предпринимателей). «Юридическое лицо» – это юридическая фикция, виртуальность, не имеющая, «вообще говоря», ни интересов, ни мотивов, ни совести, ни морали, ни сочувствия. Только ИНН, печать и счет в банке. Поэтому взывать к «интересу» или к «чувству ответственности» «работодателя» здесь не приходится;

– в-третьих, понятие «работодатель» включает в себя: собственников (в том числе и акционеров, среди которых могут быть и наемные работники работодателя), высшее руководство организации

² Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника ... (часть 5 статьи 14 Федерального закона № 426-ФЗ).

³ Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса РФ).

(как правило, в лице руководителя – генерального директора, тоже наемного работника, которого, возможно, наняли акционеры, тоже наемные работники...) и администрацию (руководители всех уровней, включая мастера, прораба, начальник участка).

Если рассматривать трудовые отношения как отношения между наемным работником (конкретным человеком) и представителем работодателя (конкретным человеком и тоже наемным работником), то становится ясно, что именно между перечисленными сторонами извечно существовал, и будет существовать основной конфликт интересов.

А если попытаться уточнить (идентифицировать) стороны конфликта, то между кем и кем возникают самые острые конфликты: между рядовым работником и его непосредственным начальником (мастером), между начальниками разных уровней, между линейными руководителями и высшим руководством, между генеральным директором и собственниками? В каждой организации это происходит по-разному, ибо только «все счастливые семьи похожи друг на друга, каждая несчастливая семья несчастлива по-своему». Но, как показывает практика, наиболее активной и «вредной» стороной конфликта со стороны работодателя фактически выступает «администрация», т.е. те же «наемные работники», но с другим уровнем ответственности и ...с другой системой оплаты труда.

К чему эта преамбула?

Совершенно очевидно, что если главной проблемой проведения СОУТ считать совершенно естественный конфликт интересов и совершенно противоположные ожидания от реализации результатов СОУТ различных сторон трудовых отношений, то главной задачей организации СОУТ на предприятии следует действительно считать обеспечение социального партнерства в процессе проведения СОУТ и, хотя бы, сохранение социальной стабильности после ее проведения. Грамотно организованная СОУТ должна минимизировать риски и последующих санкций со стороны государства, и последующих конфликтов, инициированных если не профсоюзом, то отдельными работниками, «просто недовольными» результатами СОУТ на своем рабочем месте (конкретно – уменьшением размера благ).

Судебная практика по результатам АРМ тому красноречивое подтверждение. Некоторые работники, добившись в суде удовлетворения своих требований, ошибочно полагают, что таким образом они наказали «ненавистного работодателя». Однако, с одной стороны, «работодатель», это, не что иное, как их предприятие. С другой

стороны, «закон сохранения количества денег» приведет к тому, что какой-то другой работник просто получит меньше, чем заслужил и мог бы получить.

Именно поэтому, представители работников (профсоюзов) должны принимать самое активное участие в проведении СОУТ с самого начала для того, чтобы:

лучше разобраться в самом хитросплетении процедур СОУТ на практике, при решении проблемных вопросов;

более грамотно и убедительно обосновывать свои требования к работодателю;

подходить к решению сложных проблем системно, предполагая достижение максимальной пользы для всего коллектива предприятия, а не только для отдельных работников. Какими бы «вредными» или «опасными» они не были.

В противном случае все попытки в намерении что-либо отстоять в противостоянии с более компетентными и мотивированными «экспертами» организации, участвующей в проведении СОУТ и представителями администрации предприятия будут выглядеть если не смешными, то, по меньшей мере, пустыми и безрезультативными.

Итак, эти методические рекомендации предназначены для стороны, отстаивающей интересы наемных работников, на каком уровне бы они не находились. Эти рекомендации предоставляют определенные преимущества стороне работников, так как представители «работодателя» учиться, как правило, совсем не желают, упуская такое важное преимущество как объективная информированность.

1.2. Содержание и этапы СОУТ в организации

№	Содержание	Сторона, ответственная за выполнение
1.	Подготовка к проведению СОУТ	
1.1.	Организация работы (издание приказа, формирование комиссии, утверждение графика СОУТ и порядка деятельности комиссии, финансирование СОУТ)	Работодатель (высшее руководство организации)
1.2.	Составление Перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ с выделением аналогичных рабочих мест	Комиссия по проведению СОУТ
1.3.	Разработка технического задания и договора на привлечение организации, проводящей СОУТ	Комиссия по проведению СОУТ
№	Содержание	Сторона, ответственная за выполнение

2.	Проведение СОУТ	
2.1.	Идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов (ВОПФ), подлежащих измерениям и оценкам в ходе СОУТ. Подготовка заключения по результатам идентификации	Организация, проводящая СОУТ (эксперты)
2.2.	Участие в проведении идентификации (предоставление необходимой информации, сопровождение эксперта при идентификации)	Комиссия организации по проведению СОУТ
2.3.	Утверждение результатов идентификации Комиссией организации по проведению СОУТ	
2.4.	Принятие решения об установлении класса условий труда «2 (допустимого)» на рабочих местах, где ВОПФ не были идентифицированы.	Комиссия организации по проведению СОУТ
2.5.	Подготовка и подача Декларации о соответствии условий труда на этих рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.	Работодатель (руководитель организации или индивидуальный предприниматель)
2.6.	Определение факторов, подлежащих измерениям и оценкам на тех рабочих местах («вредников» и «льготников»), где идентификация не проводилась	Организация, проводящая СОУТ (эксперты)
2.7.	Окончательное формирование Перечня факторов, подлежащих измерениям и оценкам на рабочих местах.	Комиссия организации по проведению СОУТ
2.8.	Формирование предложений по учету в результатах СОУТ результатов ранее проведенного производственного контроля.	Организация, проводящая СОУТ (эксперты)
2.9.	Принятие решения о возможности учета в результатах СОУТ результатов ранее проведенного производственного контроля.	Комиссия организации по проведению СОУТ
2.10.	Принятие решения о невозможности проведения измерений и оценок на рабочих местах, с установлением класса «4 (опасный)» и направлением информации об этом в Государственную инспекцию труда	Комиссия организации по проведению СОУТ
2.11.	Проведение измерений и оценок ВОПФ на рабочих местах, где ВОПФ были «идентифицированы», а также, дополнительно, на тех рабочих местах, где ВОПФ были «определены».	Испытательная лаборатория (центр), эксперты и иные работники организации, проводящей СОУТ
2.12.	Оформление протоколов измерений и оценок	Организация, проводящая СОУТ (эксперты)
№	Содержание	Сторона, ответственная за выполнение

3.	Оформление результатов СОУТ	
3.1.	Принятие решений о необходимости установления (отмены) «гарантий и компенсаций»	Комиссия организации по проведению СОУТ
3.2.	Предоставление всей необходимой информации о рабочих местах для оформления отчета по СОУТ и внесения данных в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ (далее – информационная система учета) (реквизиты, коды, сведения о количестве работников на рабочих местах и пр.)	Должностные лица работодателя
3.3.	Формирование Плана мероприятий по улучшению условий труда	Комиссия организации по проведению СОУТ
3.4.	Оформление Отчета о проведении СОУТ	Организация, проводящая СОУТ
3.5.	Подписание Отчета о проведении СОУТ (кроме протоколов измерений и оценок)	Комиссия организации по проведению СОУТ
3.6.	Утверждение отчета о проведении СОУТ	Председатель комиссии по проведению СОУТ
3.7.	Подготовка и предоставление сведений о проведении СОУТ в Государственную инспекцию труда или в информационную систему учета результатов СОУТ	Организация, проводящая СОУТ
3.8.	Размещение информации о результатах СОУТ на официальном сайте (при его наличии)	Руководитель организации
4.	Реализация результатов СОУТ	
4.1.	Организация ознакомления работников с результатами СОУТ	Руководитель организации
4.2.	Предоставление работникам гарантий и компенсаций по результатам СОУТ	Руководитель организации
4.3.	Определение размеров и уплата дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации	Руководитель организации
4.4.	Реализация Плана мероприятий по улучшению условий труда	Руководитель организации
4.5.	Организация и проведение повторной (внеплановой) СОУТ	Руководитель организации

1.3. Сроки проведения СОУТ

1.3.1. Плановая СОУТ

Специальная оценка условий труда на рабочем месте, подлежащая СОУТ, проводится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

1.3.2. Обязательная внеплановая СОУТ

Внеплановая СОУТ должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (имеются в виду рабочие места, подлежащие СОУТ);

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с нарушениями требований Закона о СОУТ, выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых (включая несчастные случаи) явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов (в том числе, и на рабочем месте, в отношении которого подана декларация о соответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда);

7) наличие мотивированных предложений⁴ выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления хотя бы одного из 7 условий, перечисленных в предыдущем абзаце. При подготовке «мотивированного предложения»

⁴ «Мотивированное предложение» – по своему конституционно-правовому смыслу это выражение означает, что в данном решении должны быть приведены веские доводы в обоснование того, что проведение внеплановой СОУТ не просто желательно, а безусловно необходимо, или, иными словами, возможность отказа от проведения внеплановой СОУТ – исключена (по аналогии с абз. 4 п. 2.1. Определения Конституционного Суда РФ от 2 апреля 2009 г. № 484-О-П). В данном случае это означает наличие хотя бы одного из условий, перечисленных в п.1.3.2. настоящих Методических рекомендаций.

первичной профсоюзной организации или иному представительному органу работников необходимо выявить и точно идентифицировать (ссылаясь на статьи, части или пункта нормативного правового акта, или иного документа) нормативное основание для проведения внеплановой СОУТ.

1.3.3. Внеплановая СОУТ, проводимая по инициативе работодателя

Работодатель вправе провести СОУТ до истечения срока действия имеющихся результатов АРМ.

Работодатель также вправе проводить внеплановую СОУТ в порядке, установленном Законом о СОУТ в случаях, не оговоренных Федеральным законом № 426-ФЗ (без ограничений по срокам и по объемам).

В каких случаях наступает необходимость (целесообразность) реализации права работодателя (администрации) на проведение внеплановой (досрочной) СОУТ?

Например, для отмены ранее назначенных компенсаций после проведения мероприятий, улучшающих условия труда или для устранения ошибок, допущенных при проведении АРМ. В любом случае, норма «вправе» говорит о том, что это действие обусловлено не обязанностью работодателя, а «личным» интересом администрации, который не всегда совпадает с интересами рядовых работников. Однако и воспрепятствование этому желанию невозможно, так как это право работодателя является безусловным.

При проведении профсоюзного контроля внеплановой СОУТ, проводимой по инициативе работодателя необходимо иметь в виду (идентифицировать) безусловно присутствующий интерес работодателя и следить, чтобы при реализации результатов внеплановой СОУТ не были нарушены положения части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.13 № 421-ФЗ⁵ (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ):

«При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудово-

⁵ Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

го процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер». Статья 15 Федерального закона № 421-ФЗ рассмотрена в разделе 7 настоящих Методических рекомендаций.

1.3.4. Переходные положения: от АРМ к СОУТ

В отношении рабочих мест, на которых, до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ (до 01.01.2014), была проведена АРМ, СОУТ может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев (см. пункт 1.3.2 настоящих Методических рекомендаций), в которых работодатель обязан провести внеплановую СОУТ. При этом для всех целей СОУТ, определенных статьей 7 Федерального закона № 426-ФЗ, в том числе для установления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, используются⁶ результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ порядком⁷.

Таким образом, срок действия результатов АРМ, которые признаются наравне с результатами СОУТ, составляет 5 лет с даты завершения АРМ (издания приказа о ее завершении).

1.3.5. Сроки проведения СОУТ для «вредных», «невредных» рабочих мест, рабочих мест «основного персонала крупных предприятий»

С 1 января 2015 года непроведение работодателем СОУТ влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

⁶ Нормативная форма «используются» вместо «могут использоваться» означает безусловную эквивалентность результатов ранее проведенной АРМ (по классам условий труда и компенсациям) результатам СОУТ.

⁷ В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

юридического лица, – от 5 000 до 10 000 рублей; на юридических лиц от 60 000 до 80 000 тысяч рублей⁸. Для исключения санкций, на рабочих местах, подлежащих СОУТ, при условии отсутствия для них действующих результатов АРМ, процедура СОУТ должна быть хотя бы начата не позднее 1 января 2015 года.

Сроки завершения СОУТ установлены в статье 27 Федерального закона № 426-ФЗ. В частности в отношении рабочих мест, не отвечающих критериям части 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ⁹, т.е. «изначально не вредных РМ», СОУТ может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее, чем 31 декабря 2018 года.

Что касается, «изначально вредных» рабочих мест, отвечающих критериям части 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ, то срок завершения СОУТ на них не установлен. Возможно, предполагается, что все необходимые выплаты (гарантии и компенсации) работникам, работающим на таких рабочих местах, работодатель и так выплачивает, а дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установлены в соответствии с частями 1 и 2 статьи 58.3 Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Таким образом, работодатель сам должен быть экономически заинтересован в проведении СОУТ и снижении размеров выплат по результатам СОУТ.

Необходимо учитывать, что в Федеральный закон № 426-ФЗ будут вноситься изменения и дополнения. Например, в целях реализации «Поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина о дополнительных мерах по стимулированию экономического роста» (2014 год) рассматривается возможность изменение по срокам

⁸ Статья 11 Федерального закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

⁹ 1) рабочие места работников, 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;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

завершения СОУТ в отношении рабочих мест «основного(?) персонала крупных(?) предприятий промышленности(?), транспорта и связи» – не позднее, чем 31 декабря 2016 г. В такой формулировке данное изменение косвенно может иметь отношение ко многим крупным организациям, в составе которых есть подразделение производственные, транспорта и связи.

Раздел 2. Подготовка к проведению СОУТ

2.1. Рабочие места, подлежащие СОУТ

2.1.1. СОУТ не подлежат следующие рабочие места:

- 1) рабочие места на домников;
- 2) рабочие места дистанционных работников;
- 3) рабочие места работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- 4) рабочие места, в отношении которых действует (продлена) декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Проведение СОУТ в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

В отношении остальных рабочих мест СОУТ должна проводиться, хотя объем и характер работ при проведении СОУТ на различных рабочих местах может существенно отличаться.

В соответствии с упомянутым ранее нормативным положением о предварительном делении рабочих мест на «изначально неопасные» и «изначально вредные» (по основаниям части 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ) при планировании СОУТ выделяют следующие группы рабочих мест:

2.1.2. Рабочие места, на которых СОУТ проводится без процедуры идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов («изначально вредные» рабочие места, см. пункт 1.3.5. раздела I настоящих Методических рекомендаций):

- 1) рабочие места работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назна-

чение трудовой пенсии по старости;

2) рабочие места, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных АРМ или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

2.1.3. Рабочие места, на которых СОУТ проводится с процедурой идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов:

1) рабочие места, не попадающие под действие критериев, указанных в пункте 2.1.2. настоящих Методических рекомендаций («изначально невредные» рабочие места).

2.1.4. Рабочие места, на которых СОУТ проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом России (для отдельных видов деятельности)¹⁰:

1) рабочие места членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов;

2) рабочие места членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации;

3) рабочие места отдельных категорий медицинских работников, непосредственно оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации;

4) рабочие места медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами Российской Федерации предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные);

5) рабочие места медицинских работников, непосредственно осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), перечень которой утверждается Минтрудом России по согласованию с

¹⁰ Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утвержден постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 № 290.

Минздравом России, и на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения СОУТ;

6) рабочие места работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

7) рабочие места работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ».

8) рабочие места работников радиационноопасных и ядерноопасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений;

9) рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций, ремонтно-восстановительные работы;

10) рабочие места водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы;

11) рабочие места, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного и (или) пониженного давления газовой и воздушной среды;

12) рабочие места работников, занятых на верхолазных работах;

13) рабочие места работников, занятых на подземных работах.

Минтруд России поручено в срок до 01 января 2015 года утвердить особенности проведения СОУТ на рабочих местах, включенных в указанный Перечень (п. 2 постановления Правительства РФ от 14.04.2014 № 290). До этого момента на перечисленных рабочих местах специальная оценка условий труда проводится в общем порядке, предусмотренном Федеральным законом № 426-ФЗ¹¹. Однако на практике целесообразно разработать график проведения СОУТ таким образом, чтобы СОУТ на данных рабочих местах проводилась после того, как вступят в силу соответствующие нормативные правовые акты.

¹¹ Согласно части 5 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ.

2.2. Обязанности работодателя по организации и финансированию СОУТ

2.2.1. Работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ.

Работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ, в том числе внеплановой СОУТ¹² (внеплановой – в случаях, когда Федеральным законом № 426-ФЗ установлена такая обязанность работодателя, т.е. наступило хотя бы одно из 7 условий, рассмотренных в пункте 1.3.2. настоящих Методических рекомендаций).

В общем случае смысл термина «обеспечить» сводится к созданию всех необходимых условий для проведения мероприятия¹³. Обязанность по «обеспечению» проведения СОУТ конкретизируется в виде «обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя»¹⁴.

Работодатель обязан предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, характеризуют условия труда на рабочих местах. Федеральным законом № 426-ФЗ и приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 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» (далее – приказ Минтруда России № 33н) предусмотрено предоставление следующих сведений:

- техническая (эксплуатационная) документация на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое работниками на рабочем месте, подлежащих специальной оценке условий труда (при наличии);
- технологическая документация, характеристики технологических процессов (при наличии);
- должностные инструкции и иные документы, регламентирующие обязанности работника (при наличии);
- проекты строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений) (при наличии);
- характеристики применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок) (при наличии);

¹² Согласно части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ.

¹³ Не будем забывать, что «работодатель» (в случае юридического лица) это не человек, а всего лишь юридическая фикция.

¹⁴ Согласно части 1 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ.

- декларации о соответствии и (или) сертификаты соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям (при наличии);
- результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, ранее проводившихся на рабочих местах, подлежащих специальной оценке условий труда (при наличии);
- сведения обо всех случаях производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе за последние пять лет (при наличии);
- локальные нормативные акты и (или) опросные листы работников и их непосредственных руководителей) содержащие сведения о времени выполнения каждой технологической операции;
- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии).

Этот перечень не следует рассматривать ни как обязательный, ни как закрытый. Окончательный перечень сведений, документов и информации, предоставляемых работодателем в целях проведения СОУТ, определяется договором (техническим заданием) 15 на проведение СОУТ.

2.2.2. Работодатель обязан оказывать активное содействие проведению СОУТ.

«Работодатель обязан не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения»¹⁶.

В целях исполнения требования предыдущего абзаца работодатель должен оказать содействие в проведении СОУТ, а именно:

- обеспечить беспрепятственный доступ специалистов организации, проводящей СОУТ к рабочим местам, подлежащим СОУТ;
- обеспечить ведение технологического процесса в штатном режиме при проведении на рабочих местах идентификации потен-

¹⁵ К составлению договора и технического задания на проведение СОУТ следует подходить крайне внимательно, ответственно и профессионально. К сожалению, это правило, почти никогда не работает. В результате, «качеством» как аттестации рабочих мест, так и специальной оценки заказчик (и работодатель и профсоюзы), как правило, не довольны.

¹⁶ Виртуозное выражение пункта 3 части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ заслуживает быть оформленным в виде цитаты.

циально вредных и (или) опасных производственных факторов и исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

– обеспечить условия для реализации прав работников на присутствие при проведении СОУТ на их рабочих местах;

– информировать организацию, проводящую СОУТ обо всех изменениях в предоставленных, утвержденных и согласованных им ранее документах/информации.

2.2.3. Работодатель обязан информировать работников о результатах СОУТ.

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте. Редкий случай, но законодатель здесь позаботился и о корреспондирующей норме: «Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда»¹⁷.

Таким образом, ситуация, когда работник может быть «не ознакомлен» с результатами СОУТ, проведенной на его рабочем месте, исключается.

Работодатель обязан давать необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ организации, проводящей СОУТ и работникам.

Следует обратить внимание, что юридическое лицо (работодатель) не способно само ни знакомить, ни давать разъяснения. Законодатели об этом часто забывают. Но мы об этом забывать не должны, иначе можем упустить нечто важное. А именно: представитель профсоюза должен настоять, чтобы приказом о проведении СОУТ (или иным локальным актом организации) был определен порядок ознакомления работников с результатами СОУТ, а от администрации было назначено соответствующее должностное лицо, уполномоченное и обязанное (это не одно и то же!) давать «необходимые» разъяснения.

2.2.4. Работодатель обязан улучшать условия труда.

«Работодатель обязан реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда»¹⁸.

В этой обязанности два неоднозначных момента, которые в каждой организации можно понимать и реализовывать по-своему.

¹⁷ Часть 2 статьи 5 Федерального закона № 426-ФЗ.

¹⁸ Согласно части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ.

Во-первых, на самом деле, обязанности по «непрерывному улучшению условий труда» у работодателя пока нет. Условия труда просто должны соответствовать действующему законодательству, условиям трудового договора, коллективного договора, соглашения. Какие именно условия труда будут считаться «нормальными» (благоприятными) в каждой организации и на каждом рабочем месте во многом зависит именно от профсоюзной организации.

Во-вторых, порядок «учета результатов СОУТ» для планирования мероприятий, направленных на улучшение условий труда, не определен, что, опять же, дает возможность для локального регулирования в рамках организации (конечно, при наличии социального партнерства).

Во-третьих, следует различать «мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников» от «мероприятий, направленных на приведение условий труда в соответствие государственным нормативным требованиям». Вторые, действительно, являются обязательными.

2.2.5. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте сводных данных о СОУТ.

Размещению на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) подлежат:

- сведения о классах (подклассах) условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

Сведения размещают с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Сведения должны быть размещены в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

2.3. Комиссия организации по проведению СОУТ

Одной из наиболее распространенных и устойчивых заблуждений при проведении АРМ было следующее: «аттестацию рабочих мест проводит аттестующая организация за деньги (по договору) работодателя». И при проведении АРМ и, тем более, при проведении СОУТ это мнение является глубоко ошибочным.

СОУТ, как и АРМ, проводит работодатель с привлечением для выполнения ряда функций (подробно см. пункт 3.2. раздела 3 на-

стоящих Методических рекомендаций) специально аккредитованной организации (аттестующей, проводящей СОУТ).

Практически вся полнота ответственности за факт проведения (непроведения) СОУТ, за полноту и качество (соответствие Федеральному закону № 426-ФЗ и Методике проведения СОУТ) возлагается на работодателя.

Именно от этого положения и следует отталкиваться при рассмотрении ролей и функций сторон при проведении СОУТ. Из этого положения также следует роль и значение комиссии организации по проведению СОУТ. По мнению авторов Методических рекомендаций, истинно: «какая комиссия, такое и качество СОУТ». Организация, проводящая СОУТ, всего лишь инструмент СОУТ.

Формальные положения Федерального закона № 426-ФЗ в части формирования и функций комиссии организации по проведению СОУТ сводятся к следующему:

1. Комиссия по проведению СОУТ создается работодателем (руководителем работодателя) для организации и проведения СОУТ.

2. Работодателем также утверждается порядок деятельности комиссии и график проведения СОУТ.

3. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители (не менее 2-х)¹⁹ выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

4. Число членов комиссии должно быть нечетным.

При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством²⁰ Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, СОУТ в состав комиссии включаются работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии – не менее 2-х).

¹⁹ Здесь, как и в Порядке проведения аттестации рабочих мест законодателем допущена нормативная небрежность при формулировке, которая (формально) требует участия в комиссии не менее 2-х представителей выборного органа. Тем не менее, несоблюдение этого требования грозит штрафами и признанием результатов СОУТ недействительными.

²⁰ Статья 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Комиссию возглавляет работодатель (только, если это индивидуальный предприниматель) или его представитель (для юридических лиц, например, генеральный директор). Одной из наиболее распространенных ошибок является назначение председателем комиссии главного инженера или технического директора. Стоит только более внимательно ознакомиться с целями СОУТ²¹ как станет совершенно очевидно: председателем комиссии по проведению СОУТ должен быть если не сам руководитель, то его заместитель по социально-экономическим вопросам (по экономике или по управлению персоналом).

Несмотря на ключевую важность решений, принимаемых комиссией по проведению СОУТ требования к квалификации членов комиссии, порядок работы комиссии, распределение ролей (функций) членов комиссии, порядок (правила) принятия решений Федеральным законом № 426-ФЗ не определены. Статья 9 Федерального закона № 426-ФЗ ограничивается общим положением: «Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя». На самом деле, учитывая важнейшую роль комиссии на всех этапах СОУТ, к разработке приказа (распоряжения) работодателя или соответствующего локального нормативного акта (Положения, Руководства, Стандарта) следует относиться более внимательно, чем это предусматривает Федеральный закон № 426-ФЗ.

В порядке деятельности комиссии, согласно части 2 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ, утверждаемом приказом работодателя, целесообразно (как минимум):

1) установить перечень законов, подзаконных нормативных правовых актов, нормативных документов, локальных нормативных актов, которыми должна руководствоваться комиссия в ходе своей деятельности по СОУТ;

2) распределить обязанности и ответственность между членами комиссии, порядок принятия решений комиссией, и учета особых мнений членов комиссии;

3) установить перечень и сроки проведения обязательных заседаний комиссии и документов, требующих согласования с комиссией.

Исходя из требований Федерального закона № 426-ФЗ при определенных условиях обязательными могут быть следующие заседа-

²¹ Статья 7 Федерального закона № 426-ФЗ.

ния комиссии, которые должны подтверждаться протоколами²² заседаний:

1) до начала проведения СОУТ²³:

– протокол комиссии, содержащий решение об утверждении Перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест;

2) по результатам проведения процедуры идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов²⁴:

– протокол комиссии, содержащий решение об утверждении Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям на рабочих местах при СОУТ. Данный перечень должен включать в себя факторы подлежащие измерениям на всех типах рабочих мест: «вредники», «особенные», «обычные»;

– протокол комиссии, содержащий решение об утверждении Перечня рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, а условия труда отнесены комиссией к допустимым по результатам идентификации (без измерений)²⁵;

3) на этапе исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов:

– протокол комиссии, содержащий решение о возможности использования при проведении СОУТ результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов выполненных в ходе производственного контроля за условиями труда (в случае наличия таких результатов и представления эксперта о возможности их использования при проведении СОУТ)²⁶;

4) на этапе отнесения условий труда на рабочих местах к классам (подклассам) условий труда по степени вредности или опасности:

– протокол комиссии, содержащий решение о снижении классов (подклассов) условий труда на рабочих местах, в том числе более

²² В прямой постановке Федеральный закон № 426-ФЗ этого не требует. Просто без соблюдения хотя бы этих положений (рекомендаций) невозможно будет подтвердить соблюдение процедуры СОУТ в случае возникновения споров. А получение бесспорных результатов СОУТ невозможно.

²³ На основании требований части 5 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ.

²⁴ На основании требований частей 2, 5 статьи 10, часть 2 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

²⁵ На основании требований части 4 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ.

²⁶ На основании требований части 7 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

чем на одну степень (по согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест)²⁷;

– протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений и отнесении условий труда на рабочих местах к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений в случаях, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей СОУТ, а также иных лиц (при наличии такого решения)²⁸;

5) до начала этапа оформления результатов проведения СОУТ и декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда:

– протокол комиссии, содержащий решение о согласовании сведений, включаемых организацией, проводящей СОУТ в Отчет о проведении СОУТ (классы условий труда на конкретных рабочих местах, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам до и после проведения СОУТ, рекомендации по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников и др. сведения)²⁹.

2.4. Перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ

Согласно части 5 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ комиссия до начала выполнения работ по проведению СОУТ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест.

Для целей Федерального закона № 426-ФЗ аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

– расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

– оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения (искусственного);

– на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

²⁷ На основании требований частей 6, 7 статьи 14 Федерального закона № 426-ФЗ

²⁸ На основании требований части 10 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

²⁹ На основании требований части 2 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ.

- на которых работники осуществляют одинаковые трудовые функции;
- в одинаковом режиме рабочего времени;
- при ведении однотипного технологического процесса;
- с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;
- обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Следует обратить внимание, что Федеральным законом № 426-ФЗ не установлено, что действительно аналогичными могут быть рабочие места, которые кроме признаков аналогичности, перечисленных в части 6 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ, характеризуются одинаковым набором вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса (подкласса) условий труда, и как следствие – одинаковым набором компенсаций, устанавливаемых по результатам СОУТ.

При формировании групп аналогичных рабочих мест в отношении рабочих мест, подлежащих процедуре идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов (подробно см. пункт 2.1. настоящих Методических рекомендаций), такие характеристики рабочего места как система вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления, наличие/отсутствие естественного освещения могут не учитываться в качестве признака аналогичности, так как в соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов³⁰ климатическое оборудование, не используемое в технологическом процессе и предназначенное для создания комфортных условий труда, и естественное освещение, не рассматриваются как источники вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих измерению и оценке при СОУТ и не повлияют на класс (подкласс) условий труда на рабочем месте.

Форма документа «Перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ» не установлена Федеральным законом № 426-ФЗ, более того, данный документ не подлежит включению в Отчет о проведении СОУТ, в тоже время, отсутствие такого документа – нарушение порядка (процедур) проведения СОУТ. Поэтому данный документ должен быть оформлен. Рекомендуются следующая форма Перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ:

³⁰ Приложение № 2 к приказу Минтруда России № 33н.

№ рабочего места	Наименование подразделения, профессии и должности согласно штатному расписанию	Численность работников, занятых на рабочем месте (чел.)	Наличие аналогичного рабочего места (рабочих мест)*	Класс условий труда, по результатам ранее проведенных АРМ или СОУТ (при наличии)	Включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости (да/нет)	Предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательными и иными НПА, (да/нет)	Предусмотрены особенности проведения СОУТ (да/нет)
1	2	3	4	5	6	7	8

* Номера аналогичных мест завершаются буквой «А».

Рабочие места, признанные комиссией, не подлежащими СОУТ (первичной, периодической), в «Перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ» не включаются. Рекомендуется составлять Список рабочих мест, не подлежащими СОУТ (первичной, периодической).

2.5. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе подготовки к проведению СОУТ

Представителям профсоюза необходимо внимательно изучить составленный представителями работодателя «Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда» и проверить правильность формирования групп аналогичных рабочих мест в соответствии с требованиями пункта 2.4. настоящих Методических рекомендаций.

При выявлении каких-либо действий (бездействий) комиссии со стороны работодателя, противоречащих требованиям Федерального закона № 426-ФЗ целесообразно уведомить председателя комиссии о выявленных отклонениях.

Кроме этого на этом этапе целесообразно разъяснить работникам их прав и обязанностей по СОУТ. Работник вправе:

1) присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей СОУТ, за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 Федерального закона № 426-ФЗ.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ.

Также рекомендуется на данном этапе организовать сбор и обобщение предложений работников по проведению исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах. При этом необходимо, разъяснить работникам причины, по которым те или иные факторы не подлежат измерениям при СОУТ (подробно о таких факторах см. раздел 4 настоящих Методических рекомендаций).

Раздел 3. Требования к организации, привлекаемой к проведению СОУТ

3.1. Нормативные требования к организации, проводящей СОУТ

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора³¹.

В тоже время в переходный период³² от АРМ к СОУТ организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, в качестве организаций, оказывающих услуги по АРМ, также вправе проводить СОУТ до истечения срока действия имеющихся у них на день вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров), но не позднее, чем до 31 декабря 2018 года включительно.

Соответствие организации, с которой работодателем заключается договор на проведение СОУТ, требованиям части 1 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ может быть проверено путем проверки наличия ее одновременно в двух реестрах:

³¹ Согласно части 2 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ

³² Согласно части 1 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ

1) Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда <http://rao.rosmintrud.ru/> (далее – Реестр Минтруда России). В реестре должен быть указан вид услуг, оказываемых организацией – аттестация рабочих мест по условиям труда и не должно быть сведений о приостановке аккредитации или об исключении из Реестра.

2) Реестр органов по сертификации и аккредитованных испытательных лабораторий (центров) http://188.254.71.82/rao_rf_pub/ (далее – Реестр Росаккредитации). В реестре должен быть указан статус аттестата аккредитации – «действует», область аккредитации испытательной лаборатории организации, проводящей СОУТ, должна включать в себя все виды измерений и оценок, по всем факторам производственной среды и трудового процесса, характерным для технологического процесса и оборудования, применяемых на рабочих местах, подлежащих СОУТ.

Отсутствие организации, проводящей СОУТ, в любом из указанных реестров, а также несоответствие ее области аккредитации потребностям работодателя (заказчика СОУТ) является основанием для сомнений в легитимности результатов СОУТ, проведенной в переходный период и дополнительного обоснования возможности признания результатов проведенной такой организацией работы.

Кроме этого согласно части 2 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ до 31 декабря 2014 года право проводить СОУТ имеют и организации, входящие в Реестр Минтруда России, срок действия аттестатом аккредитации испытательной лаборатории (центра) которых истек (истекает) в 2014 году при условии наличия в такой организации специалистов – экспертов. Сотрудничество с такой организацией не целесообразно, так как содержит в себе риск получения недостоверных результатов измерений и, как следствие, ошибочную классификацию условий труда и не правомерное назначение и отмену гарантий и компенсаций за условия труда.

В случае если организация, проводящая СОУТ, не соответствует требованиям статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ, то она должна соответствовать требованиям статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ. В данном случае Порядок допуска организаций к деятельности по проведению СОУТ, их регистрации в реестре организаций, проводящих СОУТ, приостановления и прекращения деятельности по проведению СОУТ установлен Постановлением Правительства РФ от 30.06.2014 № 599.

Организация считается допущенной к деятельности по проведению СОУТ с даты принятия Минтрудом России решения о ее реги-

страции в реестре организаций, проводящих СОУТ или о возобновлении деятельности организации, в случае если эта деятельность ранее приостанавливалась.

Работодатель в праве (но не обязан) требовать от организации, проводящей СОУТ, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 Федерального закона № 426-ФЗ:

1) сведения о наличии в уставных документах организации указания в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение СОУТ;

2) сведения о наличии в качестве структурного подразделения организации испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована Федеральной службой по аккредитации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с указанием номера, даты выдачи аттестата аккредитации и области ее аккредитации, соответствующей требованиям пункта 3 части 1 и части 2 статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ, а также потребностям работодателя в проведении измерений и оценок согласно договору на проведение СОУТ;

3) сведения о наличии в организации не менее 5 экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, с указанием их фамилии, имени, отчества (при наличии), должности и порядкового номера в реестре экспертов организаций, проводящих СОУТ.

Согласно Федеральному закону № 426-ФЗ работодатель вправе, но не обязан детально изучать документы организации, проводящей СОУТ, однако привлечение к СОУТ организации, не соответствующей требованиям статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ в период проведения работ по договору (временно), например, по количеству сертифицированных экспертов, может быть основанием для принуждения работодателя к проведению внеплановой СОУТ на основании предписания ГИТ или мотивированного мнения профсоюза согласно пунктам 2, 7 части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

Организация, проводящая СОУТ, вправе привлечь по гражданско-правовому договору испытательные лаборатории (центры), ак-

кредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации для проведения исследований (испытаний) и измерений таких факторов как:

- 1) энергетическая экспозиция лазерного излучения;
- 2) мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
- 3) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
- 4) биологические факторы (микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах).

Проведение всех остальных видов измерений допускается только силами организации, проводящей СОУТ, привлеченной работодателем по гражданско-правовому договору. Соответствие организации, привлекаемой на проведение СОУТ, данному требованию контролируется путем сравнения перечня факторов, подлежащих оценке при СОУТ с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра) организации, проводящей СОУТ.

На этапе приемки работ контролируются протоколы измерений и оценок на предмет соответствия факторов и методик измерений, указанных в них, области аккредитации испытательной лаборатории (центра). Любые несоответствия в протоколах с областью аккредитации являются основанием для признания результатов измерений не действительными.

Организация, проводящая СОУТ, вправе:

1) отказаться от проведения СОУТ, если при ее проведении возникла, либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;

2) обжаловать предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

Организация, проводящая СОУТ, обязана:

1) предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения СОУТ, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения СОУТ на их рабочих местах;

2) предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным статьей 19 Федерального закона № 426-ФЗ;

3) применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;

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

а) не предоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором на проведение СОУТ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения СОУТ;

б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ;

5) хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ.

3.2. Требования к экспертам организации, проводящей СОУТ

Федеральным законом № 426-ФЗ предписано исполнение ряда работ по СОУТ (идентификация факторов, оформление заключений, подписание протоколов измерений и оценок и др.) экспертами организации, проводящей СОУТ. При этом установлено два способа признания специалиста организации проводящей СОУТ экспертом:

1. Эксперты должны пройти аттестацию на право выполнения работ по СОУТ, иметь оформленные Минтрудом России, сертификаты экспертов на право выполнения работ по СОУТ (далее – сертификат эксперта) и быть включены в реестр экспертов организаций, проводящих СОУТ.

Аттестация экспертов на право выполнения работ по СОУТ, выдана в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются Минтрудом России, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 03.07.2014 № 614.

2. Согласно части 3 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ в организациях, имеющих право проводить СОУТ согласно переходным положениям статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ, обязанности экспертов вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ (на 1.01.2014 года), до окончания сроков окончания действия аттестата аккредитации испытательной лаборатории (центра), но не позднее, чем до 31 декабря 2018 года включительно. В данном случае у эксперта организации, проводящей СОУТ, должен быть трудовой договор, заключенный с ним до 1.01.2014 года и приказ (распоряжение) о допуске к самостоятельной работе в испытательной лаборатории организации, проводящей СОУТ, изданный до 1.01.2014.

3.3. Статус, структура и функции организации, проводящей СОУТ и экспертов

Организации, проводящие СОУТ, и эксперты организаций, проводящих СОУТ, независимы и руководствуются в своей деятельности исключительно требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона № 426-ФЗ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих СОУТ.

СОУТ не может проводиться:

1) должностными лицами органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора (контроля) в установленной сфере деятельности, а также на проведение государственной экспертизы условий труда;

2) организациями, руководители и иные должностные лица которых являются учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей) и на рабочих местах которых проводится СОУТ, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение СОУТ;

3) организациями, руководители и иные должностные лица которых состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится СОУТ,

должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение СОУТ;

4) организациями в отношении юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится СОУТ и для которых такие организации являются учредителями (участниками), в отношении дочерних обществ, филиалов и представительств указанных юридических лиц (работодателей), а также в отношении юридических лиц (работодателей), имеющих общих с такой организацией учредителей (участников);

5) экспертами, являющимися учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится СОУТ, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение СОУТ;

6) экспертами, которые состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится СОУТ, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение СОУТ.

Порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг организациями, проводящими СОУТ, определяются гражданско-правовыми договорами и не могут зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения СОУТ, не предусмотренных Федеральным законом № 426-ФЗ.

Организации, проводящие СОУТ, и их эксперты не вправе осуществлять действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов или создающие угрозу возникновения такого конфликта (ситуации, при которых заинтересованность организации, проводящей СОУТ, или ее эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения СОУТ).

Статья 14.54 КоАП, предусматривает ответственность за нарушение организацией, проводящей СОУТ, или экспертом установленного порядка проведения СОУТ (вступает в силу с 1 января 2015 года).

Минимальные требования к структуре организации, проводящей СОУТ, установленные Федеральным законом № 426-ФЗ, представлены на рисунке 1.

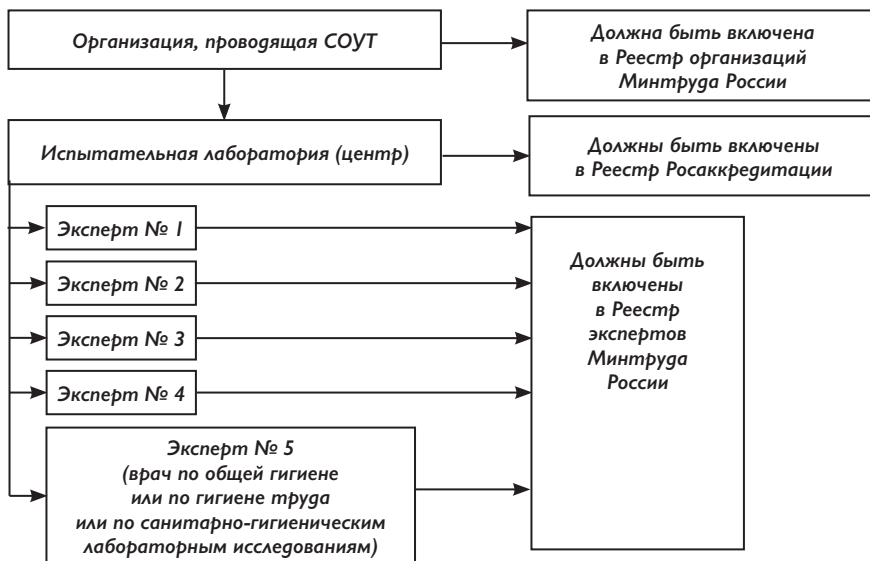


Рис. 1. Структура организации, проводящей СОУТ

Функции организации, проводящей СОУТ и экспертов³³ на этапе идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов:

1) проведение экспертом процедуры идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах Работодателя (заказчика), подлежащих этой процедуре в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, Методикой проведения специальной оценки условий труда и Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденными приказом Минтруда России № 33н;

2) определение экспертом Перечня подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочих мест, для которых Федеральным законом № 426-ФЗ не предусмотрена процедура идентификации (при их наличии);

³³ На всех этапах СОУТ следует обращать внимание, что часть функций при СОУТ должны выполняться исключительно экспертами организации, проводящей СОУТ. Эксперты в таких случаях должны соответствовать требованиям к экспертам, описанным в пункте 3.2. раздела 3 настоящих Методических рекомендаций.

3) определение времени выполнения каждой технологической операции на нестационарных рабочих местах Работодателя (заказчика) (за исключением рабочих мест на которых вредные и (или) опасные факторы не идентифицированы) на основании локальных нормативных актов, предоставленных работодателем, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

4) Передача комиссии работодателя на согласование и утверждение:

- Перечня рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы (при наличии);

- Перечня рабочих мест и идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии);

- Перечня рабочих мест, не подлежащих процедуре идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, но подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии).

Функции организации, проводящей СОУТ и экспертов на этапе исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов:

1) Проведение специалистами (не обязательно – экспертами) организации, проводящей СОУТ исследований (испытаний) и измерений уровней идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с Перечнем, утвержденным комиссией, в сроки, установленные договором, с применением утвержденных и аттестованных в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методов исследований (испытаний) и методик (методов) измерений и соответствующих им средств измерений, прошедших поверку и внесенных в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений <http://www.fundmetrology.ru/default.aspx>;

2) оформление протоколов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении каждого из вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

3) подготовка экспертом заключений о соответствии требованиям Федерального закона № 426-ФЗ результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных

факторов выполненных в ходе производственного контроля за условиями труда (в случае представления работодателем таких результатов). Преставление указанных заключений на рассмотрение комиссии по проведению СОУТ.

Функции организации, проводящей СОУТ и экспертов на этапе отнесения условий труда на рабочих местах к классам (подклассам) условий труда по степени вредности или опасности:

1) отнесение экспертом условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда на рабочих местах, где идентифицированы вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие измерению и оценке;

2) проведение экспертом оценки обеспеченности работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию в соответствии с методикой утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (при необходимости);

3) подготовка и передача работодателю (заказчику) для согласования и утверждения заключений о возможности снижения классов (подклассов) условий труда (при наличии).

Функции организации, проводящей СОУТ и экспертов на этапе оформления результатов проведения СОУТ:

1) оформление отчета о проведении СОУТ;

2) передача результатов проведения СОУТ, перечисленных в статье 18 Федерального закона № 426-ФЗ, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в информационную систему учета.

3.4. Общие сведения о проведении измерений и оценок в рамках СОУТ

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной

лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей СОУТ³⁴. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда осуществляется исключительно экспертами организации, проводящей СОУТ³⁵.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений³⁶.

При контроле выполнения требования части 4 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ об использовании при измерениях аттестованных методик измерений, следует обращать внимание, что данное требование распространяется не на все измерения, проводимые при СОУТ. Прежде всего, законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений предусмотрена только «аттестация методик (методов) измерений» – исследование и подтверждение соответствия методик (методов) измерений установленным метрологическим требованиям к измерениям³⁷, (методы исследований (испытаний) аттестации не подлежат).

Что значит «установленные метрологические требования»? Могут быть установлены «просто» метрологические требования и обязательные метрологические требования. Если «просто» метрологические требования соблюдаются в добровольном порядке, то обязательные метрологические требования устанавливаются в нормативном правовом акте и должны строго соблюдаться. Процедура «аттестации методик (методов) измерений» (подтверждения соответствия установленным метрологическим требованиям) в принципе возможна и в том и в другом случае, однако в рамках СОУТ следует контролировать именно подтверждение соответствия методик (методов) измерений обязательным метрологическим требованиям к измерениям, которые установлены в приказе Минздравсоцразвития РФ от 09.09.2011 № 1034н «Об утверждении Перечня измере-

³⁴ Согласно пункту 13 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

³⁵ Согласно пункту 19 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

³⁶ Согласно части 4 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

³⁷ Согласно пункту 1 статьи 2 Федерального закона № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений» (далее – Федеральный закон № 102-ФЗ).

ний, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, и обязательных метрологических требований к ним, в том числе показателей точности» (далее – Приказ № 1034н).

При приемке протоколов измерений и оценок членам комиссии по проведению СОУТ следует учитывать, что Приказом № 1034н не установлены обязательные метрологические требования к измерениям биологических факторов, ТНС-индекса и ряда других факторов. В тех случаях, когда к измерениям, проводимым при СОУТ, не установлены обязательные метрологические требования, требование об аттестации методик (методов) таких измерений не целесообразно применять к организации, проводящей СОУТ, если только это дополнительно не установлено договором на проведение СОУТ.

Кроме этого, требование по аттестации методик (методов) измерений не распространяется на методики (методы) прямых измерений в случае, когда результат измерений получают непосредственно от средства измерений утвержденного типа, прошедшего поверку³⁸. Методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений, вносятся в эксплуатационную документацию на средства измерений. Подтверждение соответствия этих методик (методов) измерений обязательным метрологическим требованиям к измерениям осуществляется не путем «аттестации методики (метода) измерения», а в процессе утверждения типов данных средств измерений. Сведения обо всех утвержденных типах средств измерений вносятся в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений (http://www.fundmetrology.ru/10_tipy_sillist.aspx).

Таким образом, требование по аттестации методик (методов) измерений не распространяется на методики (методы) прямых измерений, например на:

- измерения уровня звука шумомерами-виброметрами, анализаторами спектра ОКТАВА-110А-ЭКО, № в госреестре 48267-11;
- измерение освещенности рабочей поверхности люксметрами-яркомерами-пульсметрами Эколайт мод. 01, 02, № в госреестре 43795-10;
- измерение температуры воздуха измерителями параметров микроклимата «Метеоскоп» № в госреестре 48267-11 и т.д.

³⁸ Согласно части 1 статьи 5 Федерального закона № 102-ФЗ.

В остальных случаях требование по применению при СОУТ аттестованных методик (методов) измерений должно выполняться организацией, проводящей СОУТ, но на практике – не может быть выполнено по следующим причинам:

– во-первых, аттестацию методик (методов) измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, могут проводить только аккредитованные в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации юридические лица и индивидуальные предприниматели³⁹. Федеральный закон от 28.12.2013 № 412-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «Об аккредитации в национальной системе аккредитации» вступил в силу с 1 июля 2014 года. На момент разработки настоящих Методических рекомендаций соответствующие организации практически отсутствуют в Российской Федерации;

– во-вторых, «порядок аттестации методик (методов) измерений и их применения устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обеспечения единства измерений»⁴⁰ (Минпромторг России). На момент разработки настоящих Методических рекомендаций такой порядок еще не был утвержден.

Таким образом, «аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений»⁴¹ в настоящее время отсутствуют. На этом основании аттестационная комиссия может признать результаты измерений несоответствующими требованиям пункта 3 части 2 статьи 6 и части 4 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

Сведения обо всех аттестованных, в том числе аттестованных в добровольном порядке, методиках (методах) измерений содержатся в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений по адресу: http://www.fundmetrology.ru/06_metod/list.aspx.

Средства измерений, применяемые при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, должны соответствовать обязательным метрологическим требова-

³⁹ Согласно части 3 статьи 5 Федерального закона № 102-ФЗ.

⁴⁰ Согласно части 4 статьи 5 Федерального закона № 102-ФЗ.

⁴¹ Иными словами – методики (методы) измерений, соответствующие обязательным метрологическим требованиям к измерениям.

ниям⁴² к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимым при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда (в том числе по показателям точности измерения)⁴³.

Раздел 4. Проведение СОУТ

4.1. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ «пог идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов... Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда...».

Согласно Методике проведения СОУТ⁴⁴ идентификация осуществляется экспертом организации, проводящей СОУТ. Результаты идентификации утверждаются комиссией по проведению СОУТ. Учитывая, что в составе комиссии нет ни одного эксперта по СОУТ (не предусмотрен), процедура утверждения носит фискальный характер: создание еще одного субъекта, якобы участвующего в СОУТ, а на самом деле, участвующего в пополнении государственного бюджета за счет применения штрафных санкций, обусловленных «неправильным» проведением СОУТ – работодателем.

Если представителям профсоюзной организации не безразлично состояние бюджета организации, то в связи с этим замыслом законодателей рекомендуется не относиться к процедуре утверждения результатов идентификации формально. С результатами идентификации связан перечень факторов, подлежащих (или не подлежа-

⁴² Утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 9.09.2011 г. № 1034н «Об утверждении перечня измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, и обязательных метрологических требований к ним, в том числе показателей точности» (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2011 г. № 22039).

⁴³ Согласно части 5 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ.

⁴⁴ Приложение № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

щих) измерениям, а с результатами измерений и оценок льготы, гарантии, компенсации и другие блага, а одновременно и проблемы.

Идентификация включает в себя следующие этапы:

1. Выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов.

Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов осуществляется путем изучения представляемых работодателем документации и материалов (при их наличии):

- технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое работником на рабочем месте;

- технологической документации, характеристик технологического процесса;

- должностной инструкции и иных документов, регламентирующих обязанности работника;

- проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);

- характеристик применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);

- деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;

- результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Кроме этого выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов может также проводиться путем обследования рабочего места путем осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и (или) его непосредственных руководителей.

2. Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными Классификатором вредных

и (или) опасных производственных факторов⁴⁵ (далее – классификатор).

Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором, производится путем сравнения их наименований.

Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте химических факторов с химическими факторами, предусмотренными классификатором, производится путем сопоставления их химических названий по международным классификациям, синонимов, торговых названий, идентификационных номеров и других характеристик, идентифицирующих химическое вещество.

Имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором.

При несовпадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором, экспертом фиксируется в своем заключении отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.

3. Принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

В случае если экспертом организации проводящей СОУТ «вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 Федерального закона № 426-ФЗ»⁴⁶.

В частности установлено⁴⁷, что все вредные и (или) опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном главой III Методики проведения СОУТ⁴⁸.

⁴⁵ Приложение № 2 к приказу Минтруда России № 33н.

⁴⁶ Часть 5 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ.

⁴⁷ Частью 1 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ и абз. 2 пункта 6 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

⁴⁸ Приложение № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

В случае если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов не проводятся.

В отношении рабочего места, на котором вредные и (или) опасные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном Федеральным законом № 426-ФЗ.

«Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется⁴⁹ в отношении:

– рабочих мест работников, 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;

– рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных АРМ или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда».

Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных факторов на перечисленных рабочих местах определяется экспертом исходя из перечня вредных и (или) опасных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 Федерального закона № 426-ФЗ.

4. Оформление результатов идентификации.

Результаты идентификации заносятся в раздел «Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий

⁴⁹ Согласно части 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ и пункту 11 Методики проведения СОУТ.

труда» отчета о проведении СОУТ по форме согласно приложению № 3 к приказу Минтруда России № 33н⁵⁰ и в соответствии с инструкцией по заполнению формы отчета о проведении СОУТ⁵¹.

Куда вносятся результаты определения вредных и (или) опасных производственных факторов ни Федеральным законом № 426-ФЗ, ни приказом Минтруда России № 33н не установлено.

Таким образом, благодаря очень наукоёмкой процедуре «идентификации» СОУТ фактически не может проводиться в отношении тех рабочих мест, для которых она изначально и задумывалась – «вредников» и «льготников». Конечно, всегда есть относительно законные возможности, чтобы обойти одни нормы закона, чтобы всё-таки соблюсти другие... Но на сегодняшний день, дело с идентификацией обстоит именно так. И именно комиссии по проведению СОУТ надлежит принимать решения как быть с теми факторами, которые «определены» в порядке, отличном от «идентификации» на тех рабочих местах, которые избежали процедуры «идентификации».

4.2. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления экспертом организации, проводящей СОУТ, идентификации не выявлены, работодателем подается 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 декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда установлены приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны».

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти

⁵⁰ Требование пункта 10 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

⁵¹ Пункт 4 приложения № 4 к приказу Минтруда России № 33н.

лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

Согласно части 5 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ в случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая СОУТ.

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, указанных в части 5 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

4.3. Формирование Перечня вредных и опасных факторов для целей СОУТ

Учитывая положения раздела 3, пункт 3.1. настоящих Методических рекомендаций в конечном итоге комиссии необходимо определиться, на каких рабочих местах, в каких рабочих зонах и какие именно факторы будут измеряться. При этом так же необходимо установить продолжительность воздействия факторов, а также выбрать оптимальное количество точек измерений на рабочем месте.

Рекомендуется следующая приоритетность выбора точек измерения на рабочем месте:

- 1) обязательно указать точки, в которых работник находится более 50% рабочего времени или более 2 часов непрерывно (постоянное рабочее место);
- 2) обязательно указать точки, в которых на работника воздействуют вредные факторы производственной среды, даже если их воздействие кратковременное (повышенное содержание вредных

веществ в воздухе, повышенный уровень шума, повышенная температура воздуха – если такая информация имеется);

3) если работник получает компенсации (доплаты, молоко и др.), обязательно указать точки, в которых на него воздействуют факторы производственной среды, их обуславливающие (химические, биологические, физические);

4) если имеются жалобы работников на условия труда в какой-либо зоне профессионального маршрута, обязательно включить такие зоны в Перечень рабочих мест.

Оптимальное количество точек измерений факторов производственной среды для большинства рабочих мест – от 1 до 4 при 8-ми часовой рабочей смене. Большее количество точек измерений, по опыту, действительно оправдано лишь в некоторых случаях.

Следует обратить внимание, что продолжительность воздействия фактора на работника играет решающую роль при установлении класса (подкласса) условий труда. В отношении нестационарных рабочих мест (рабочих мест с территориально меняющимися рабочими зонами⁵²) время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей СОУТ, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования⁵³. Методики определения продолжительность воздействия факторов в остальных случаях не регламентированы. Но в любом случае точно спрогнозировать продолжительность воздействия фактора на последующие 5 лет (класс условий труда будет установлен именно на этот период) вряд ли удастся, поэтому продолжительность воздействия факторов – это результат консенсуса сторон комиссии по проведению СОУТ.

4.4. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей СОУТ.

Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных про-

⁵² Так называемые «нестационарные рабочие места», где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции.

⁵³ Часть 4 статьи 16 Федерального закона № 426-ФЗ.

изводственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны соблюдаться требования к методикам исследований (испытаний) и методикам, методам измерений и к средствам измерения, описанные в пункте 3.4 настоящих Методических рекомендаций. В тоже время методики исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей СОУТ, самостоятельно.

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений оформляются протоколами в отношении каждого из вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям. В протоколе в каждом случае должны быть указаны следующие данные:

1) полное наименование организации, проводящей СОУТ, регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих СОУТ, а также сведения об аккредитации в национальной системе аккредитации (номер аттестата аккредитации (при наличии));

2) уникальный номер протокола (определяется организацией, проводящей СОУТ), содержащийся на каждой странице протокола вместе с номером страницы протокола;

3) полное наименование работодателя;

4) место нахождения и место осуществления деятельности работодателя;

5) наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

6) индивидуальный номер рабочего места, наименование должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на данном рабочем месте, в соответствии с наименованием этих должностей, профессий или специальностей, указанным в квалификационных справочниках;

7) наименование вредного и (или) опасного фактора, в отношении которого проведены исследования (испытания) и измерения (в соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов согласно приложению № 2 к приказу Минтруда № 33н и статьей 13 Федерального закона № 426-ФЗ;

8) дата проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора;

9) сведения о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия и номер свидетельства о поверке);

10) наименования примененных метода исследований (испытаний) и (или) метода (методики) измерений вредного и (или) опасного фактора, реквизиты нормативных правовых актов, их утвердивших (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер)⁵⁴;

11) реквизиты нормативных правовых актов (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер), регламентирующих предельно допустимые концентрации (далее – ПДК), предельно допустимые уровни (далее – ПДУ), а также нормативные уровни исследуемого (испытываемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора;

12) место проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора с приложением при необходимости эскиза помещения, в котором они проводились, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки (точек) исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора (отбора проб);

13) нормативное и фактическое значение уровня исследуемого (испытываемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора с указанием при необходимости единиц измерений и продолжительности его воздействия на всех местах проведения исследований (испытаний) и измерений;

14) заключение по фактическому уровню вредного и (или) опасного фактора на всех местах проведения его исследований (испытаний) и измерений с указанием итогового класса (подкласса) условий труда вредного и (или) опасного фактора;

15) фамилии, имена, отчества (при наличии), должности специалистов организации, проводящей СОУТ, проводивших исследования (испытания) и измерения вредного и (или) опасного фактора.

В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведен-

⁵⁴ Здесь имеются ввиду не только нормативные правовые акты, зарегистрированные в Минюсте России и официально опубликованные в установленных источниках, но и иные акты.

ных аккредитованной в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за 6 месяцев до проведения СОУТ.

В случае если в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов использованы результаты производственного контроля за условиями труда, то к протоколу прилагается заключение эксперта организации, проводящей СОУТ о возможности использования указанных результатов⁵⁵. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении СОУТ принимается комиссией.

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей СОУТ, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей СОУТ, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

В этом случае решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений, оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении СОУТ.

Работодатель в течение 10 рабочих дней со дня принятия решения, указанного о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений, 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 это решение.

⁵⁵ Согласно пункту 16 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

4.5. Классификация условий труда

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

– подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

– подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

– подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых

способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

– подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего 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.

Критерии классификации условий труда на рабочем месте установлены Методикой проведения СОУТ согласно приложению № 1 к приказу № 33н.

Отнесение условий труда к классам (подклассам) условий труда осуществляется экспертом организации, проводящей СОУТ.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда осуществляется с учетом степени отклонения фактических значений вредных и (или) опасных факторов, полученных по результатам проведения их исследований (испытаний) и измерений в порядке, предусмотренном главой III Методики проведения СОУТ⁵⁶, от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены).

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей СОУТ, на одну степень, т.е. не может быть ниже класса 3.1 (вредные условия труда I степени) в соответствии с методикой, утвержденной Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, и с учетом мнения

⁵⁶ Приложение № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральный закон № 426-ФЗ допускает⁵⁷ возможность снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора по месту нахождения соответствующих рабочих мест.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При реализации прав работников на гарантии и компенсации необходимо учитывать, что критерии классификации условий труда, установленные приказом Минтруда России № 33н, существенно отличаются от критериев классификации, действовавших при АРМ. В отличие от АРМ не предусмотрено присвоение классов условий труда по результатам СОУТ по следующим факторам (их показателям):

- микроклимат на открытой территории;
- естественное освещение;
- коэффициент пульсации освещенности, яркость;
- освещенность рабочей поверхности в производственных помещениях;
- электромагнитные поля, создаваемые ПЭВМ;
- большинство показателей напряженности труда.

Таким образом, возможны случаи изменения класса условий труда по результатам СОУТ при сохранении условий труда без изменений.

4.6. Особенности проведения СОУТ в различных видах экономической деятельности

Некоторые организации, осуществляющие отдельные виды деятельности получают право на проведение своей «особенной» СОУТ (подробно см. пункт 2.1.4. раздела 2 настоящих Методических рекомендаций). В числе «особенностей» проведения СОУТ отмечается возможность введения для отдельных рабочих мест отдельных ви-

⁵⁷ На момент составления настоящих Методических рекомендаций норма не подкреплена подзаконными нормативными правовыми актами и фактически не действует.

гов деятельности проведения обязательной «оценки травмоопасности рабочих мест». Напомним, что в ходе обычной СОУТ «травмоопасность рабочих мест», как и «обеспеченность работников СИЗ»⁵⁸ не оценивается.

Особенности проведения СОУТ на рабочих местах должны быть установлены Минтрудом России в срок до 1 января 2015 года.

Возможно, в итоге, значительная часть видов деятельности получит свою «особенную» специальную оценку. Если иметь в виду, что речь здесь идет не просто о каких-то «видах деятельности», а о «видах экономической деятельности», то может оказаться так, что в одной организации различные рабочие места, попадающие под разные виды деятельности (виды экономической деятельности) будут оцениваться по различным методикам и нормативам.

4.7. Оценка обеспеченности работников СИЗ и оценка эффективности СИЗ

Федеральным законом № 426-ФЗ установлено, что «в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке⁵⁹, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда ...».

Таким образом, оценка эффективности СИЗ проводится только на рабочих местах с вредными условиями труда, при наличии у заказчика (работодателя) потенциальной возможности для снижения класса условий труда. В остальных случаях затраты на проведение оценки эффективности СИЗ не оправданы.

В случае оценки, в отчете о проведении СОУТ включаются протоколы оценки эффективности СИЗ, оформленные в соответствии с приложением № 3 к приказу Минтруда России № 33н.

4.8. Оценка травмоопасности рабочих мест

В отличие от АРМ при СОУТ оценка травмоопасности на всех рабочих местах не проводится.

Вероятно, в будущем Минтрудом России будут определены категории рабочих мест, подлежащих оценке травмоопасности. Но

⁵⁸ Не путать с оценкой эффективности средств индивидуальной защиты.

⁵⁹ ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты (пункт 5.14.).

это может коснуться только рабочих мест перечисленных в постановлении Правительства РФ от 14.04.2014 № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей». Например, рассматривается необходимость оценки травмоопасности на рабочих местах работников культуры и средств массовой информации, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252⁶⁰.

4.9. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе проведения СОУТ

Основной функцией профсоюзной организации на данном этапе СОУТ является защита прав работников, установленных статьей 5 Федерального закона № 426-ФЗ:

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте.

Кроме этого представители профсоюзной организации, являясь членами комиссии по проведению СОУТ, обязаны принять участие в рассмотрении и утверждении результатов идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов⁶¹, выполненной экспертом организации, проводящей СОУТ.

Представители профсоюзной организации должны помнить, что окончательные результаты СОУТ закладываются именно на этапе идентификации, так как по ее результатам формируется не только перечни факторов, подлежащих измерениям и оценкам на каждом рабочем месте, но и определяется продолжительность их воздействия на работника.

В случае несогласия с результатами идентификации, представители профсоюзной организации вправе:

⁶⁰ http://regulation.gov.ru/project/14237.html?point=view_project&stage=2&stage_id=11946.

⁶¹ Раздел «Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда» отчета о проведении СОУТ по форме согласно приложению № 3 к приказу Минтруда № 33н.

- 1) требовать от организации, проводящей СОУТ обоснования результатов проведения СОУТ;
- 2) аргументировано изложить свое особое мнение.

Раздел 5. Оформление результатов СОУТ

5.1. Состав отчетных материалов по результатам СОУТ

- 1) сведения об организации, проводящей СОУТ, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 ФЗ о СОУТ требованиям;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы⁶² на данных рабочих местах;
- 3) карты СОУТ, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда, а также об установленных комиссией гарантиях, компенсациях и мероприятиях по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах;
- 4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных⁶³ вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- 6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ (при наличии такого решения);
- 7) сводная ведомость СОУТ;
- 8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ (при необходимости);
- 9) заключения эксперта организации, проводящей СОУТ о снижении класса (подкласса) условий труда, об отсутствии на рабочем

⁶² Федеральный закон № 426-ФЗ не устанавливает требование по внесению в данный «Перечень...» рабочих мест, на которых процедура идентификации не проводится («вредники» и «льготники»). В отношении таких рабочих мест комиссия по проведению СОУТ самостоятельно принимает решение, в каком виде будут представлены результаты СОУТ.

⁶³ Федеральный закон № 426-ФЗ не требует включение в отчет протоколов проведения исследований (испытаний) и измерений факторов, которые не «идентифицируются», а «определяются» экспертом (см. часть 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ).

месте вредных и (или) опасных факторов по результатам идентификации (при необходимости и при наличии).

5.2. Требования к оформлению отчетных документов

Приказом Минтруда России № 33н установлены формы отчетных документов по результатам СОУТ и (или) обязательные требования к их содержанию. Формы установлены⁶⁴ для следующих документов:

- а) титульный лист отчета о проведении СОУТ;
- б) сведения об организации, проводящей СОУТ;
- в) перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ;
- г) карта специальной оценки условий труда работников;
- д) протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте;
- е) сводная ведомость результатов проведения СОУТ;
- ж) перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда.

Обязательные требования установлены к содержанию протокол измерений и оценок⁶⁵, при этом формы протоколов устанавливаются организацией, проводящей СОУТ самостоятельно.

Инструкция по заполнению форм отчета о проведении СОУТ утверждена приказом Минтруда России № 33н.

Отчет о проведении СОУТ (титульный лист и разделы II – IV) подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

При несогласии одного или нескольких членов комиссии с принимаемыми решениями они подписывают соответствующий протокол заседания комиссии, карту СОУТ, иные документы, предусмотренные Федеральным законом № 426-ФЗ, с пометкой «особое мнение», при этом обязательно наличие пометки «особое мнение» на титульном листе отчета⁶⁶. Особое мнение оформляется членом комиссии в виде документа, содержащего обоснование причин несогласия с решениями комиссии и указание конкретных фактов несоответствия материалов требованиям действующего законодательства РФ. Особое мнение приобщается к соответствующему про-

⁶⁴ Приложение № 3 к приказу Минтруда России № 33н.

⁶⁵ Пункт 16 приложения № 1 к приказу Минтруда России № 33н.

⁶⁶ См. пункт 2 приложения № 4 к приказу Минтруда России № 33н.

токолу заседания комиссии по проведению СОУТ. При утверждении Отчета о проведении СОУТ председателем комиссии по проведению СОУТ он должен быть проинформирован обо всех «особых мнениях».

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении СОУТ указываются сведения, предусмотренные подпунктами 1, 2 и 9 пункта 5.1.1. настоящих Методических рекомендаций⁶⁷.

5.3. Требования к хранению результатов СОУТ

5.3.1. Результаты проведения СОУТ, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в информационную систему учета, а до ее введения в действие – в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленном порядке⁶⁸.

Обязанность по передаче результатов проведения СОУТ возлагается на организацию, проводящую СОУТ⁶⁹.

Организация, проводящая СОУТ, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, следующие сведения:

- 1) в отношении работодателя:
 - а) полное наименование;
 - б) место нахождения и место осуществления деятельности;
 - в) идентификационный номер налогоплательщика;
 - г) основной государственный регистрационный номер;
 - г) код по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности;
 - е) количество рабочих мест;
 - ж) количество рабочих мест, на которых проведена СОУТ;
 - з) распределение рабочих мест по классам (подклассам) условий труда;

⁶⁷ В соответствии с частью 4 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ

⁶⁸ Приказ Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н «Об утверждении Порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда».

⁶⁹ Норма вступает в силу с 1 января 2016 года. До 1 января 2016 года сведения, указанные ниже, передаются в Роструд, в порядке, установленном Минтрудом России (см. статью 28 Федерального закона № 426-ФЗ).

2) в отношении рабочего места:

а) индивидуальный номер рабочего места;

б) код профессии работника или работников, занятых на данном рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

в) страховой номер индивидуального лицевого счета работника или работников, занятых на данном рабочем месте;

г) численность работников, занятых на данном рабочем месте;

г) класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте, а также класс (подкласс) условий труда в отношении каждого вредного и (или) опасного производственных факторов с указанием их наименования, единиц их измерения, измеренных значений, соответствующих нормативов (гигиенических нормативов) условий труда, продолжительности воздействия данных вредных и (или) опасных производственных факторов на работника;

е) основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости (при наличии);

ж) сведения о произошедших за последние пять лет несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, выявленных у работников, занятых на данном рабочем месте;

з) сведения о качестве результатов проведения СОУТ (соответствие или несоответствие результатов проведения СОУТ требованиям Федерального закона № 426-ФЗ в случае проведения экспертизы качества СОУТ);

3) в отношении организации, проводившей СОУТ:

а) полное наименование;

б) регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих СОУТ;

в) идентификационный номер налогоплательщика;

г) основной государственный регистрационный номер;

г) сведения об аккредитации испытательной лаборатории (центра), в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации испытательной лаборатории (центра);

е) сведения об экспертах организации, проводившей СОУТ, участвовавших в ее проведении, в том числе фамилия, имя, отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, проводящих СОУТ;

ж) сведения о применявшихся испытательной лабораторией (центром) средствах измерений, включающие в себя наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений, заводской номер сред-

ства измерений, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений, наименования измерявшихся вредного и (или) опасного производственных факторов.

В случае невыполнения организацией, проводящей СОУТ, обязанностей по передаче данных в информационную систему учета, работодатель вправе передавать 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, в том числе в электронной форме, имеющиеся у него сведения.

Сведения, содержащиеся в информационной системе учета, используются в целях, указанных в статье 7 Федерального закона № 426-ФЗ:

- федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России);

- подведомственной Минтруда России федеральной службой (Роструд) и координируемыми им государственными внебюджетными фондами (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ);

- федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора (Роспотребнадзор);

- органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;

- страховщиками.

Порядок формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в информационной системе учета, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Участники информационного взаимодействия обязаны соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в информационной системе учета, обеспечивать защиту этих сведений от несанкционированного доступа в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оператором информационной системы учета является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции

по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России).

5.3.2. Требования к хранению результатов СОУТ в организации Федеральным законом № 426-ФЗ не установлены⁷⁰. Целесообразно в течение срока действия результатов СОУТ отчеты о проведении СОУТ хранить в отделе охраны труда или отделе кадров организации, обособленного подразделения или филиала, в целях ознакомления с ними вновь принимаемых работников. После окончания сроков их действия – рекомендуется хранить в архиве организации в течение 45 лет (при допустимых условиях труда) –75 лет (при вредных и (или) опасных условиях труда) на бумажных или электронных носителях.

5.4. Порядок внесения изменений в материалы СОУТ

Учитывая, что все результаты СОУТ вносятся организацией, проводящей СОУТ в информационную систему учета результатов СОУТ (см. пункт 5.1.1. настоящих Методических рекомендаций), изменения в материалы СОУТ (особенно это касается рабочих мест работников, 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) могут быть внесены тоже только организацией, проводящей СОУТ на основании договора гражданско-правового характера.

Раздел 6. Реализация результатов СОУТ

6.1. Информирование заинтересованных сторон о результатах СОУТ

6.1.1. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на

⁷⁰ Общие вопросы, связанные с хранением документов, регулируются Федеральным законом от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» и Приказом Министерства культуры РФ от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения».

рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

6.1.2. Работодатель обязан в течение 10 рабочих дней со дня принятия комиссией по проведению СОУТ решения о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц, 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 это решение⁷¹.

6.2. Информирование работников об условиях труда

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись. Для этого руководитель организации должен назначить лиц, ответственных за своевременное ознакомление работников с результатами СОУТ. Ознакомление работников должно быть проведено в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

В Федеральном законе № 426-ФЗ не установлены сроки ознакомления с результатами СОУТ работников, принимаемых на рабочие места с проведенной СОУТ по истечении 30-дневного срока после утверждения отчета о проведении СОУТ, а также не установлен порядок внесения СНИЛС этих работников в карты СОУТ. Данный вопрос решается по усмотрению работодателя.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ. Отказ работника от подписи удостоверяется соответствующим актом. После ознакомления работник вправе обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 Федерального закона № 426-ФЗ:

⁷¹ Согласно части 9 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ

«1. Разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласие работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, 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.

2. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке».

6.3. Планирование и порядок финансирования мероприятий по улучшению условий труда

Работодатель обязан реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ⁷².

В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)⁷³.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н. Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда определяется работодателем исходя из специфики его деятельности на основании Типового перечня.

Необходимо учитывать, что мероприятия, не связанные с приведением условий труда в соответствие с законодательством РФ (государственными нормативными требованиями охраны труда) финансируются за счет прибыли организации⁷⁴.

⁷² Согласно пункт 6 части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ.

⁷³ Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ.

⁷⁴ На основании Налогового кодекса РФ, статья 264. Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией.

6.4. Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе реализации результатов СОУТ

Специальная оценка условий труда преследует фактически одну основную цель – подтверждение наличия или отсутствия условий, дающих право работнику на получение определенных законодательством компенсаций и льгот. Особенности реализации представителями профсоюзов своих полномочий при назначении работникам гарантий и компенсаций рассматриваются в разделе 7 и, в частности, в п.7.3 настоящих Методических рекомендаций. Улучшение условий труда при таком подходе рассматривается как добровольная деятельность работодателя, направленная на уменьшение совокупных экономических издержек. Иными словами, в соответствии с замыслом СОУТ работодатель заинтересован в улучшении условий труда только в случае, если в результате проведенных мероприятий можно будет снизить класс условий труда и обусловленные этим классом дополнительные расходы. Понятно, что в этом случае затраты на проведение мероприятий по улучшению условий труда должны быть по крайней мере не больше, чем выгоды, получаемые от снижения размера дополнительных выплат работникам (компенсаций и дополнительных тарифов). В этом смысле СОУТ является источником социальной конфронтации, так как работники становятся не заинтересованными в улучшении условий труда.

Однако в процессе СОУТ могут быть выявлены и условия, влияющие на производительность труда, качество продукции, удовлетворенность трудом и местом работы, лояльность работников к работодателю, особенно необходимая в условиях кризисных явлений в экономике. Только в этой крайне незаметной, но важной части СОУТ заключается основа для социального партнерства.

По результатам СОУТ составляется План мероприятий по улучшению условий труда. Содержание этого Плана, цели мероприятий явным образом не установлены. Рекомендуется при планировании мероприятий выделять три группы мероприятий:

- «мероприятия, направленные на приведение условий труда в соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда» (на устранение выявленных нарушений, которые могут повлечь за собой административные санкции). Затраты на выполнение этих мероприятий относят на себестоимость в полном объеме;
- «мероприятия, направленные на снижение классов вредных условий труда на рабочих местах, где работникам предоставляются гарантии и компенсации» в целях снижения (отмены) компенсаций

и льгот. В данном случае затраты на эти мероприятия относятся на себестоимость в пределах норм, установленных статьей 226 Трудового кодекса РФ и в пределах перечня мероприятий, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н. В отношении этой группы мероприятий необходим особый профсоюзный контроль;

– третья группа – «мероприятия направленные на создание благоприятных (комфортных) условий труда». Эти мероприятия финансируются из прибыли и могут рассматриваться как проявление социальной ответственности работодателя. Понятно, что работодатели не совсем охотно финансируют из прибыли мероприятия, направленные просто «на улучшение условий труда» соответствующих законодательству, если только представителям работников не удастся доказать (с цифрами в руках или иным убедительным образом), что эти затраты позволят улучшить производительность труда, качество продукции, лояльность работников к работодателю. Включение в План этой группы мероприятий – целиком на ответственности профсоюзов.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда

7.1. Понятие гарантий и компенсаций в Трудовом Кодексе РФ

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 164):

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

7.2. Вредные и опасные условия труда, как условие реализации гарантий и компенсаций.

Согласно статье 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опас-

ными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда⁷⁵ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер⁷⁶.

7.3. Виды, размеры и условия назначения работникам гарантий и компенсаций, обусловленных условиями труда

7.3.1. Повышенная оплата труда работника (работников)

Согласно статье 147 Трудового кодекса РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работ-

⁷⁵ Процедура СОУТ не предусматривает подтверждение безопасных условий труда на рабочем месте.

⁷⁶ Согласно части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ.

ников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для обеспечения законных прав работников на гарантии и компенсаций целесообразно организовать учет рабочего времени, отработанного работниками на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок и условия предоставления (отмены) гарантий и компенсаций по результатам СОУТ и ознакомить с ним работников под роспись.

7.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (класс 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4)⁷⁷.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

7.3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Для работников, на рабочих местах которых по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям труда (класс

⁷⁷ Согласно статье 117 Трудового кодекса РФ.

3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю⁷⁸.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических⁷⁹, медицинских⁸⁰ и других работников).

7.3.4. Обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

На работах с вредными⁸¹ условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты⁸².

Условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам (на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н (далее – Приказ № 45н)):

1) на рабочем месте уровни факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 3

⁷⁸ Согласно статье 92 Трудового кодекса РФ.

⁷⁹ Статья 333 Трудового кодекса РФ.

⁸⁰ Статья 350 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

⁸¹ Трудовым кодексом РФ не предусмотрено обеспечение молоком работников, занятых на работах с опасными условиями труда (класс 4).

⁸² Статья 222 Трудового кодекса РФ.

к Приказу № 45н), превышают установленные нормативы (установлены классы 3.1 – 3.4 по указанным факторам⁸³);

2) работы в указанных условиях выполняются в течение не менее чем половины рабочей смены.

Нормы и иные условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов действуют в соответствии с Приказом Приказ № 45н.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда⁸⁴, подтвержденных результатами проведения СОУТ, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения СОУТ;
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах СОУТ.

При отсутствии у работодателя данных о результатах проведения СОУТ или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу Приказа № 45н.

Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений коллективного договора.

⁸³ Согласно приложению № 2 к приказу № 45н требование не распространяется на «эффект суммации», когда в воздухе одновременно содержится несколько вредных веществ, отнесенных к классу 2, но с общим классом по химическому фактору 3.1 – 3.4.

⁸⁴ Здесь имеется в виду обеспечение допустимых условий труда (класс 2) по факторам перечисленным в приложении № 3 к Приказу № 45н, при этом в целом условия труда могут оставаться вредными или опасными.

7.3.5. Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса на работах с особо вредными⁸⁵ условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н утверждены:

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (приложение № 1 к Приказу № 46н);

Рационы лечебно-профилактического питания (приложение № 2 к Приказу № 46н);

Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (приложение № 3 к Приказу № 46н);

Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение № 4 к Приказу № 46н).

Лечебно-профилактическое питание выдаётся:

работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня;

в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации; отдельным категориям работников, перечисленным в п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденных приказом № 46н.

Выдача лечебно-профилактического питания исключает выдачу молока (п. 16 Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. приказом № 46н).

7.3.6. Предоставление работникам льготного пенсионного обеспечения

Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости установлено статьями 27, 27.1, 28 Федерального закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 173-ФЗ), а с 1.01.2015 – статьями 30-32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ

⁸⁵ Понятие «особо вредные условия труда» в законодательстве о СОУТ отсутствует, поэтому при обеспечении работником лечебно-профилактическим питанием результаты СОУТ не учитываются.

«О страховых пенсиях».

В отношении лиц, проработавших определенные периоды на работах, предусмотренных подпунктами 1 – 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ с 1 января 2013 года установлены дополнительные условия для сохранения права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. В частности:

1. Периоды работы, имевшие место после 1 января 2013 года, зачисляются в стаж на соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, при условии начисления и уплаты⁸⁶ страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 58³ Федерального закона 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» (далее – Федеральный закон № 212-ФЗ). При этом условия назначения трудовой пенсии по старости, применяются в том случае, если класс условий труда на рабочих местах по работам, указанным в подпунктах 1 – 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, соответствовал вредному (3.1 – 3.4) и (или) опасному (4) классу условий труда, установленному по результатам СОУТ⁸⁷.

2. Положения пункта 3 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, до установления на рабочих местах по работам, предусмотренным подпунктами 1 – 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, класса условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом № 426-ФЗ, не препятствуют включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периодов занятости на рабочих местах на указанных работах (в том числе на рабочих местах, условия труда на которых по результатам АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, признаны оптимальными или допустимыми) при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 583 Федерального закона № 212-ФЗ⁸⁸.

3. Результаты АРМ, проведенной в соответствии с порядком,

⁸⁶ Узнать о состоянии своего пенсионного счета и размере своих пенсионных накоплений можно через Единый портал государственных и муниципальных услуг (www.gosuslugi.ru).

⁸⁷ Согласно пункту 3 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ.

⁸⁸ Согласно части 4 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ.

действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, действительные до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 года включительно, применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных пунктом 2.1 статьи 33.2 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, признаны вредными (класс 3.1 – 3.4) и (или) опасными (класс 4)⁸⁹. При этом в случае допустимых условий труда (класс 2) по результатам АРМ размер дополнительного тарифа не может быть снижен, поэтому на таких рабочих местах целесообразно провести внеплановую СОУТ по инициативе работодателя.

Дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий плательщиков страховых взносов с 1 января 2013 года⁹⁰:

1. Для плательщиков страховых взносов, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, применяются с 1 января 2013 года следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за исключением случаев, установленных частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	4%
2014 год	6%
2015 год и последующие годы	9%

2. Для плательщиков страховых взносов, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подпунктах 2 – 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, применяются с 1 января 2013 года следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за исключением случаев, уста-

⁸⁹ Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ.

⁹⁰ Согласно статье 58.3 Федерального закона № 412-ФЗ (в ред. Федерального закона № 421-ФЗ).

новленных частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	2%
2014 год	4%
2015 и последующие годы	6%

2.1. Для плательщиков страховых взносов, указанных в частях 1 и 2 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, в зависимости от установленного по результатам СОУТ, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда взамен установленных в частях 1 и 2 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ дополнительных тарифов применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации:

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8%
Вредный	3.4	7%
	3.3	6%
	3.2	4%
	3.1	2%
Допустимый	2	0%
Оптимальный	1	0%

На основании изложенного можно сделать следующие выводы:

1. Льготный стаж, отработанный до 1 января 2013 года сохраняется, безусловно.

2. Для категорий лиц согласно пп. 1 – 18 п. 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ с 1.01.2013 если по рабочему месту нет результатов АРМ или СОУТ, то право на льготную пенсию сохраняется за работником в случае уплаты взносов в Пенсионный фонд РФ по дополнительным тарифам, установленным частями 1 и 2 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ. С 2013 года неоплаченные периоды в льготный стаж не включаются.

3. Если есть результаты АРМ, то разрешены следующие варианты:

3.1. на основании части 4 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ признать результаты АРМ результатами СОУТ и платить взносы при классах 3.1 – 3.4, 4 по дополнительным тарифам, установленным частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, при классе 2 – по дополнительным тарифам, установленным частями 1

и 2 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ. В этом случае дополнительные тарифы при классе 2 могут оказаться больше, чем при классах 3.1 – 3.4, 4. Неоплаченные периоды в льготный стаж не включаются.

3.2. не учитывать результаты АРМ и платить взносы по дополнительным тарифам, установленным частями 1 и 2 статьи 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ. Данный вариант подходит в случае, если по результатам АРМ установлены классы 3.4 – 4.

3. При наличии результатов СОУТ и классах 1 – 2 работники теряют право на льготное пенсионное обеспечение даже при уплате взносов по дополнительным тарифам.

4. Право на досрочное назначение трудовой пенсии не зависит от результатов СОУТ (класса условий труда) для категорий лиц, не входящих в пп. 1–18 п. 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ:

- лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;

- лиц, осуществлявших лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и поселках городского типа либо только в городах, независимо от их возраста;

- лиц, осуществлявших творческую деятельность на сцене в театрах или театрально-зрелищных организациях (в зависимости от характера такой деятельности) не менее 15 – 30 лет и достигших возраста 50 – 55 лет, либо независимо от возраста;

- граждан из числа работников летно-испытательного состава;

- граждан, работавших в районах Крайнего Севера, и в приравненных к ним местностях;

- других категорий граждан.

Также следует учитывать, что комиссия не устанавливает право работников на льготное пенсионное обеспечение, а определяет наличие условий, дающих такое право. Определение права на льготную пенсию находится в компетенции Пенсионного Фонда РФ.

7.3.7. Обоснования контингента работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам

Цели обязательных медицинских осмотров: определение пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и (или) охрана здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Безусловными основаниями для направления работника на

обязательный медицинский осмотр (предварительный, периодический) являются (в соответствии со ст. 69, 213, 266, 328 Трудового кодекса РФ):

3) заключение трудового договора с работником моложе 18 лет;

4) наличие на рабочем месте вредных или опасных условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам, включенным в Перечень факторов согласно приложению № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н;

5) выполнение на рабочем месте работ, включенных в Перечень работ, согласно приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н;

6) решение органов местного самоуправления;

7) случаи, установленные не Трудовым кодексом РФ, а иными федеральными законами.

При наличии результатов АРМ (СОУТ) дополнительным условием применения Перечня факторов согласно приложению № 1 к приказу № 302н является отнесение вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в Перечне факторов к классам 3.1 – 3.4, 4. В иных случаях в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, также могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности (в соответствии с Приложением № 3 к Приказу № 302н).

Для лиц, работающих с ПЭВМ в том числе более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры обязательны только в случае вредных (опасных) условий труда.

В остальных случаях направлять работника на предварительный (периодический) медицинский осмотр за счет средств работодателя не требуется.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с приложением № 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от

12.04.2011 № 302н.

7.4. Роль и функции профсоюзов при назначении (отмене) гарантий и компенсаций, обусловленных условиями труда

Согласно пунктами 6, 7 статьи 7 Федерального закона № 426-ФЗ результаты проведения СОУТ могут применяться для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций и установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

В тоже время положение работников не может быть ухудшено по сравнению с тем, в котором они находились на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ. Иными словами, по результатам СОУТ порядок и условия компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры их снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами, которые действовали на 31 декабря 2013 г. для этих работников (пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ). Данное правило действует только при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, которые явились основанием для назначения компенсационных мер.

Исходя из положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ представителям первичной профсоюзной организации – членам комиссии необходимо учитывать, что изменение класса условий труда, связанное с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда, не является основанием для уменьшения и (или) отмены ранее предоставляемых работнику сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда.

При реализации положений Трудового кодекса РФ в части назначения (отмены) гарантий и компенсаций, содержащихся в статьях 92, 117, 147, 164, 165, 219 Трудового кодекса РФ следует иметь в виду, что:

– «компенсации» – это только «денежные выплаты» (статья 164 Трудового кодекса РФ), устанавливаемые работникам в целях возмещения предварительно понесенных ими в интересах работодателя затрат, не предусмотренных трудовым договором и не оплаченных в составе заработной платы (включая повешенную оплату труда). Повышенная оплата труда работникам занятым во вредных (опасных)

условиях труда, предусмотрена статьей 147 Трудового кодекса РФ. Повышенная оплата труда не относится к понятию «компенсации». Трудовой кодекс РФ оперирует также понятием «компенсационные выплаты» или «выплаты компенсационного характера», что подтверждает настоящий вывод;

– «дополнительный отпуск», «сокращенный рабочий день» в соответствии с Трудовым кодексом РФ не относятся ни к числу «компенсаций», ни к числу «гарантий». Определенное обобщающее понятие для этих мер не установлено, но можно считать их «компенсационными мерами» (термин впервые введен Федеральным законом № 421-ФЗ, в Трудовом кодексе РФ отсутствует). «Компенсационные меры» в частности включает в себя и понятие «компенсации» (компенсационные выплаты);

– право на реализацию в отношении работника компенсационных мер работник получает при установлении на его рабочем месте вредных или опасных условий труда в соответствии с требованиями статей 92 и 147 Трудового кодекса РФ только по результатам СОУТ;

– право на предоставление «повышенного размера оплаты труда» (статья 147 Трудового кодекса РФ) работник получает при условии, что на его рабочем месте каким-либо образом документировано наличие «вредных (опасных)» условий труда (например, указано в трудовом договоре, в коллективном договоре, локальном акте, установлено по результатам аттестации рабочего места или СОУТ, в заключении государственной экспертизы условий труда и др.). Трудовой кодекс РФ не содержит указаний на основания для предоставления «повышенного размера оплаты труда» в соответствии со статьей 147, поэтому у представителей профсоюзов для применения этой статьи полномочия существенно шире, чем в отношении статей 92 и 117 Трудового кодекса РФ;

– условия для отмены ранее назначенных компенсаций содержатся в статье 219 Трудового кодекса РФ и части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ. Одним из таких обязательных условий является установление по результатам СОУТ «безопасных условий труда». Поскольку процедура СОУТ не предусматривает установление «безопасных условий труда», то это является законным основанием для оспаривания любого решения работодателя по отмене ранее назначенных компенсаций.

Таким образом, в случае поступления предложения об отмене ранее назначенных компенсаций, задача профсоюзов состоит в том, чтобы действительно были представлены доказательства обеспечения «безопасных условий труда», содержащие именно этот вывод,

полученный установленным законом или иным НПА порядком. В настоящее время такие процедуры отсутствуют.

Раздел 8. Государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль за проведением СОУТ

8.1. Функции органов государственной власти в проведении СОУТ

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ осуществляется 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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях контроля (надзора) за соблюдением Федерального закона № 426-ФЗ дополнены полномочия⁹¹ федеральной инспекции труда. В частности федеральная инспекция труда уполномочена:

- направлять в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей СОУТ и допускающей нарушение требований законодательства о СОУТ;

- направлять в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по СОУТ в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о СОУТ;

- направлять в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

⁹¹ Полный перечень полномочий ГИТ см. в статье 356 Трудового кодекса РФ.

нормы трудового права имеют право⁹²:

– запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

– предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

8.2. Государственная экспертиза условий труда и экспертиза качества материалов СОУТ

Экспертиза качества СОУТ осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной статьей 216.1 Трудового кодекса РФ. Экспертиза качества СОУТ осуществляется:

1) по представлениям территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также

⁹² Полный перечень см. в статье 357 Трудового кодекса РФ.

работодателей, их объединений, страховщиков;

2) по поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества СОУТ, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков.

Проведение экспертизы качества СОУТ по заявлениям, поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества СОУТ, осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества СОУТ утверждаются Минтрудом России.

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ, несогласие заявителей с результатами экспертизы качества СОУТ рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

Порядок проведения экспертизы качества СОУТ и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы устанавливаются Минтрудом России.

Результаты экспертизы качества СОУТ подлежат передаче в информационную систему учета. Обязанность по передаче результатов экспертизы качества СОУТ возлагается на орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества СОУТ.

8.3. Разрешение споров при проведении СОУТ и реализации ее результатов

Разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласие работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, 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.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсо-

юзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке.

8.4. Профсоюзный контроль за проведением СОУТ

Профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном статьей 370 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Заключение

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях первоначального обучения представителей профсоюзов, участвующих в проведении СОУТ основам оценки условий труда и законодательств о специальной оценке условий труда. Однако полное понимание всей сложности проблемы СОУТ, обусловленной, прежде всего, несовершенством законодательства о СОУТ и Методики СОУТ может быть достигнуто только при дополнительном специальном обучении, к которому следует также относиться серьезно. Надеемся, что некоторые проблемы СОУТ, обозначенные, но до конца не раскрытые в настоящем документе, будут более полно проработаны и решены при проведении СОУТ в конкретных организациях.

СОУТ правильно и бесспорно провести невозможно. В связи с этим у профсоюзов появляется действенный рычаг воздействия на решения, принимаемые комиссией по проведению СОУТ. Но применять этот рычаг необходимо профессионально и исключительно в целях улучшения условий труда и повышения благосостояния всех работников предприятия.

**Часто задаваемые вопросы
членами комиссии по проведению СОУТ
со стороны представителей работников**

Вопрос № 1.

У работодателя есть аккредитованная в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательная лаборатория (центр).

Могут ли при выполнении специальной оценки условий труда этого предприятия быть использованы результаты исследований производственного контроля, проведенных аккредитованной испытательной лабораторией этого предприятия, которое в данном случае является аффилированным по отношению к этой лаборатории?

Ответ.

Требования в части независимости (аффилированности) участников процесса СОУТ установлены статьей 22 Федерального закона № 426-ФЗ. Требования относятся только к организациям, проводящим СОУТ, и экспертам организаций, проводящих СОУТ. Испытательная лаборатория предприятия не может выполнять функции организации, проводящей СОУТ, установленные Федеральным законом № 426-ФЗ, а ее работники, не могут выполнять обязанности экспертов по СОУТ на своем предприятии (если это не будет определено в нормативном правовом акте, устанавливающем особенности проведения СОУТ). В остальных случаях, установленных Федеральным законом № 426-ФЗ, результаты исследований производственного контроля могут быть использованы при проведении СОУТ при соблюдении условий, описанных далее.

Согласно части 7 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной

оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Необходимо учитывать, что законодательством РФ предусмотрены иные виды «производственного контроля», в ходе которого могут быть получены результаты измерений, например:

– производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности (статья 11 Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»);

– производственный контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в процессе производства, хранения, транспортировки и реализации продукции, выполнения работ и оказания услуг (статья 32 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»);

– производственный контроль в области охраны окружающей среды (производственный экологический контроль) (статья 67 Федерального закона от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»);

– производственный контроль за охраной атмосферного воздуха (статья 25 Федерального закона от 04.05.1999 № 96-ФЗ «Об охране атмосферного воздуха»);

– производственный контроль за качеством и безопасностью пищевых продуктов, материалов и изделий (статья 22, Федерального закона от 02.01.2000 № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов»);

– производственный контроль за обеспечением радиационной безопасности (статья 11, Федерального закона от 09.01.1996 № 3-ФЗ «О радиационной безопасности населения»);

– производственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области обращения с отходами (статья 26 Федерального закона от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления»);

– производственный контроль качества питьевой воды, качества горячей воды (статья 25 Федерального закона от 7.12.2011 № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении»).

Однако в целях последующего отнесения условий труда классу (подклассу) условий труда (согласно части 7 статьи 12 Федерально-

го закона № 426-ФЗ) предусмотрено применение только результатов производственного контроля за условиями труда.

Согласно Федеральному закону от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (статья 32 в ред. Федерального закона от 25.06.2012 № 93-ФЗ) производственный контроль за условиями труда осуществляется в порядке, установленном стандартами безопасности труда, если иное не предусмотрено федеральным законом. На момент составления ответа соответствующий порядок производственного контроля за условиями труда не установлен, следовательно, результаты производственного контроля за условиями труда, осуществляемого работодателями пока не могут быть применены в целях, определенных частью 7 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Согласно пункту 2 части 3 статьи 10 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ при осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

Таким образом:

1. При проведении СОУТ результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, выполненные в ходе производственного контроля (любого) могут быть использованы:

1.1. Экспертом организации, проводящей СОУТ – на этапе идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте;

1.2. Комиссией по проведению СОУТ – на этапе формировании перечня факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям при СОУТ, например: для обоснования необходимости проведения тех или иных видов измерений или отсутствия такой необходимости.

1.3. Сроку действия таких результатов не ограничен.

2. Использование результатов производственного контроля в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вред-

ных и (или) опасных производственных факторов в целях определения класса (подкласса) условий труда допускается при соблюдении следующих условий:

2.1. Могут использоваться только результаты производственного контроля за условиями труда, проведенного в порядке, установленном нормативным правовым актом;

2.2. Производственный контроль за условиями труда должен быть проведен не позднее 6 месяцев до проведения СОУТ;

2.3. При получении результатов производственного контроля за условиями труда должны соблюдаться требования Федерального закона № 426-ФЗ, при этом решение о возможности применения этих результатов в целях последующей классификации условий труда принимает комиссия по проведению СОУТ по представлению эксперта организации, проводящей СОУТ.

3. Ограничения в части аффилированности лаборатории производственного контроля по отношению к работодателю, на рабочих местах которого проводится СОУТ, не установлены. В каждом случае решение о признании результатов производственного контроля при проведении СОУТ принимает эксперт по проведению СОУТ или комиссия по проведению СОУТ.

Вопрос № 2.

Имеет ли право работодатель, на которого не распространяется Отраслевое соглашение устанавливать 40 часовую рабочую неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда на основании статьи 92 Трудового кодекса РФ или увеличивать максимально допустимую продолжительность ежедневной работа (смены) таким работникам на основании статьи 94 Трудового кодекса РФ?

Ответ.

Согласно статьям 92, 94 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается... для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность

ность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Согласно частям второй и третьей статьи 92 и части третьей статьи 94 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени, может быть увеличена.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 настоящего Кодекса.

Таким образом, одним из обязательных оснований увеличения установленных Трудовым кодексом РФ сокращенной продолжительности рабочей недели и максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие действующего отраслевого (межотраслевого) соглашения, содержащего положения о возможности такого увеличения. При этом согласно статье 48 Трудового кодекса РФ соглашение действует в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных

переговорах и заключить соглашение, либо присоединились к соглашению после его заключения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

Работодатели, на которых не распространяется отраслевое соглашение не вправе увеличивать сокращенную продолжительность рабочего времени, и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены), установленные Трудовым кодексом РФ.

Вопрос № 3.

Какие условия и порядок установления денежной компенсации, при установлении 40 часовой рабочей недели на основании статьи 92 Трудового кодекса РФ?

Ответ.

Согласно части третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) в случае увеличения сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда до 40 часов в неделю, порядок, размеры и условия выплаты работникам отдельно устанавливаемой денежной компенсации должны быть установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Вопрос № 4.

Статьей 104 Трудового кодекса РФ установлен учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца. Для работников, работающих вахтами, это приводит к большим переработкам. Как можно выйти из этого положения?

Ответ.

Для работников, на рабочих местах которых по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда продолжительность рабочего времени ограничена требованиями статьи 92 Трудового кодекса РФ – не более 36 часов в неделю. При работе вахтовым методом может применяться суммированный учет рабочего времени. При этом учетный период (для работников, занятых во «вредных (опасных)

условиях труда») безусловно ограничен периодом до 3-х месяцев (в 2014 году 408 – 475 часов в квартал).

Работодатель вправе увеличить продолжительность рабочей недели для работников занятых во «вредных (опасных) условиях труда» до 40 часов в неделю (454 - 528 часов в квартал на 2014 год) при соблюдении следующих трех обязательных условий (часть 3 статьи 92 Трудового кодекса РФ):

1) наличие такого положения (разрешения) в отраслевом (межотраслевом) соглашении, при условии, что данное соглашение действует в отношении данного работодателя (статья 48 Трудового кодекса РФ);

2) наличие такого положения в коллективном договоре работодателя;

3) наличие письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Законодатель делегирует полномочия, связанные с порядком учета времени работы, превышающего 36 часов в неделю (4 часа в неделю), а также с порядком начисления отдельно устанавливаемой денежной компенсации за эти часы – отраслевым (межотраслевым) соглашениям, коллективным договорам. Например, заработная плата за это время может быть установлена (по соглашению, коллективному договору) в обычном (одинарном), полуторном или двойном размере, а отдельно устанавливаемая денежная компенсация может устанавливаться в произвольном размере.

Законодатель размер отдельно устанавливаемой денежной компенсации не ограничивает. При этом следует иметь в виду, что данный вид денежной компенсации не перечислен в статье 217 Налогового кодекса РФ в качестве дохода работника, не подлежащего налогообложению (освобождаемого от налогообложения) на доходы физических лиц.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ «рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю».

Таким образом, если отраслевым (межотраслевым) соглашениям, коллективным договорам для работников, занятых во «вред-

ных (опасных) условиях труда» установлена продолжительность рабочей недели – 40 часов, и это положение отражено (правомерно) в правилах внутреннего трудового распорядка и условиях трудового договора, то этот период времени следует считать «нормальной продолжительностью рабочего времени» для данной категории работников.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При выполнении указанных двух условий цели и периодичность привлечения работника к сверхурочной работе законодатель не ограничивает (т.е., в том числе, и систематически).

При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней (смен) подряд и 120 часов в год.

Следует обратить внимание на следующие моменты:

1) при выполнении условий, указанных в абзаце 2 настоящего ответа и отражении новой продолжительности рабочего времени (40 часов) в правилах внутреннего трудового распорядка новым значением «нормальной продолжительности рабочего времени» для работника, занятого во «вредных (опасных) условиях труда» станет именно 40 часов (а не 36 часов) в неделю и соответствующее число часов в каждые последовательные 3 месяца;

2) при суммарном учете рабочего времени (3 месяца) учет переработки (работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) расчет числа часов переработки работника, занятого во «вредных (опасных) условиях труда», совпадает с аналогичным для работников, занятых в нормальных условиях труда;

3) отличие учета заключается только в том, что учетный период для работников, занятых в нормальных условиях труда, может составлять один год, а для работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» этот период в любом случае ограничен 3 месяцами;

4) лимит времени переработки при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период 3 месяца законодателем не установлен;

5) ограничения на продолжительность сверхурочной работы (часть 5 статьи 99 Трудового кодекса) являются безусловными (императивными) и в отношении работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» при выполнении условий, предусмотренных частью третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ совпадают с аналогичными ограничениями для работников, занятых в «нормальных» условиях труда.

Если хотя бы одно из условий, перечисленных в абзаце 2 настоящего ответа не соблюдено, работодатель не вправе устанавливать для работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» 40-часовую рабочую неделю (454–528 часов в квартал на 2014 год) и должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Поскольку суммарный учет переработки при расчетном периоде 3 месяца не предусмотрен, то при планировании графиков вахт и сменности следует исходить из ограничения рабочего времени, определяемого исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени (в 2014 году 408–475 часов в квартал – при 36-часовой рабочей неделе).

Разность между продолжительностью смены, рассчитанной для работников, занятых в нормальных условиях труда (из расчета 40 часов в неделю) и продолжительностью смены, рассчитанной для работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» (из расчета не более 36 часов в неделю) будет считаться переработкой. Продолжительность каждой рабочей смены для работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» должна быть такой, чтобы продолжительность сверхурочной работы (переработки) не превышала для каждого работника 4 часов в течение двух дней (смен) подряд и 120 часов в год. Эти значения не допускаются нарушать в любых условиях.

При наличии сложностей организации одновременной работы в смене работников, занятых в нормальных условиях труда и работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда», ввиду невозможности соблюдения условий части 5 статьи 99 Трудового кодекса (4 часов в течение двух дней (смен) подряд и 120 часов в год), можно, например, сократить общую продолжительность рабочего времени и время рабочей смены и для работников, занятых в нормальных условиях труда таким образом, чтобы время переработки работников, занятых во «вредных (опасных) условиях труда» не превышало 4 часов в течение двух дней (смен) подряд и 120 часов в год.

Вопрос № 5.

Рабочее место при проведении АРМ было аттестовано по классу 3.1 (вредные). Работник получил определенные гарантии и компенсации. Работодатель провел СОУТ (рабочее место не было модернизировано, не проводились работы по улучшению условий труда) и рабочее место признано соответствующим допустимому классу 2.

Будет ли работник получать те же компенсации и гарантии?

Ответ.

Из положений части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ следует, что в случае сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работника компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ.

Таким образом, если рабочее место не было модернизировано, не проводились работы по улучшению условий труда, то после проведения СОУТ работник, работающий на данном рабочем месте, вправе получать те же гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые были установлены для него трудовым договором на основании результатов АРМ. Условия трудового договора в этой части не могут быть изменены без согласия работника.

Вопрос № 6.

Рабочее место аттестовано по АРМ как соответствующее классу 3.1. Работодатель провел СОУТ. Результаты подтвердили класс 3.1. Работник получает ранее назначенные гарантии и компенсации. На это же аттестованное место приходит новый работник, будут ли для него сохранены те же гарантии и компенсации, что и у предыдущего работника?

Ответ.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Таким образом, вновь принятому работнику в обязательном порядке гарантии и компенсации устанавливаются только в соответствии с действующей на момент заключения трудового договора редакцией Трудового кодекса РФ с учетом результатов СОУТ.

Гарантии и компенсации, предоставлявшиеся ранее на рабочем месте, могут предоставляться работнику, вновь принятому на рабочее место, в случае если это установлено коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Вопрос № 7.

Проведена СОУТ на рабочих местах в июле 2014 года. В сентябре 2014 года вводятся в штат такие же рабочие места в той же территориальной зоне. Проводим для них СОУТ?

Ответ.

Согласно пункту 1 части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель обязан обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона.

В частности согласно пункту 1 части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Описанная в вопросе ситуация соответствует случаю ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, поэтому проведение СОУТ является обязательным для работодателя.

В данном случае внеплановая СОУТ проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (часть 2 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ).

Вопрос № 8.

Нужно ли проводить СОУТ, если условия труда не изменились, но изменилось название должности, например, был «специалист по...», а стал «ведущий специалист по ...»?

Ответ.

Исчерпывающий перечень случаев, в которых работодатель обязан провести внеплановую СОУТ приведен в части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Таким образом, если изменение наименования профессии (должности) не связано с какими-либо иными изменениями в условиях труда или обстоятельствами, перечисленными в статье 17

Федерального закона № 426-ФЗ, проведение внеплановой СОУТ не обязательно.

Однако в случае проверки государственной инспекцией труда может создаться видимость того, что изменение наименования профессии (должности) связано с вводом в эксплуатацию нового рабочего места.

Для исключения недоразумений было бы достаточно внесения изменений в наименование профессии (должности) в соответствующих документах отчета о проведении СОУТ. Однако процедура самостоятельного внесения работодателем изменений в утвержденный отчет о проведении СОУТ Федеральным законом № 426-ФЗ не предусмотрена. Кроме этого с 1.01.2016 года все данные о результатах СОУТ передаются организацией проводящей СОУТ в информационную систему учета результатов СОУТ в течение 10 рабочих дней после утверждения отчета о проведении СОУТ председателем комиссии, а до 1.01.2016 года – в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статьи 18, 28 Федерального закона № 426-ФЗ).

Таким образом, любые изменения в материалах СОУТ могут производиться только организацией, проводящей СОУТ на основании договора гражданско-правового характера.

В случае не внесения изменений, в частности, изменений наименований профессий (должностей) существует риск штрафных санкций за не проведение СОУТ на рабочем месте.