

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое и социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав.кафедрой ТиСПиП

к.ю.н., доцент

Г.Х. Шафикова

_____ 2017г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА:
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ
ЮУрГУ – 40.04.01 Ю 014-1541-70

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы, к.ю.н.,
доцент кафедры

_____ Дацко Н.П.

« ____ » _____ 2017г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студентка группы Юм-334

_____ Дацко С.А.

« ____ » _____ 2017г.

Нормоконтролер доцент кафедры

_____ Филиппова Э.М

« ____ » _____ 2017г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА	9
1.1 Нормативные правовые акты в сфере регулирования условий труда	9
1.2 Регулирование условий труда международными нормами	20
1.3 Характеристика субъектов, осуществляющих специальную оценку условий труда.....	30
ГЛАВА 2 ПРОВЕДЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	42
2.1 Организация и порядок проведения специальной оценки условий труда ..	42
2.2 Ответственность за нарушение норм в области соблюдения условий труда.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	93
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Таблица – Сравнительная таблица специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест.....	108
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Субъекты специальной оценки условий труда	114

ВВЕДЕНИЕ

В Конституции РФ записано: «В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей (статья 7 часть 2)», «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 37 часть 3)»¹. В соответствии с конституционными требованиями в Трудовом кодексе РФ отмечается, что основным направлением государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников (статья 210). Для соблюдения конституционных требований в области охраны труда условия труда должны соответствовать государственным нормативным требованиям. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В процессе глобализации мирового развития Указом Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 утверждена «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»², концептуальные положения которой основываются на взаимосвязи и взаимозависимости с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.³ В указанной Концепции среди основных целей указано, что создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, является одной из важнейших задач для дальнейшего развития экономики и эффективного функционирования рынка труда.

В 2010–2012 гг. Россия ратифицировала рамочную Конвенцию МОТ 2006

¹Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.

²Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года // Собрание законодательства РФ – 2009 – № 20 – Ст. 2444.

³Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 47 – Ст. 5489.

года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), а также Конвенцию 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174), внесен ряд изменений в ТК РФ, касающихся вопросов управления профессиональными рисками и специальной оценки условий труда. Это послужило отправной точкой для перехода от компенсационной модели управления охраной труда и выплат за вредные условия труда на современную систему управления профессиональными рисками, позволяющую реализовать превентивные подходы к сохранению здоровья работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда. Эти меры позволят обеспечить сохранение жизни и здоровья работников на производстве.

С 1 января 2014 года Федеральным законом от 28 декабря 2013 года ФЗ-№ 426 «О специальной оценке условий труда»¹ аттестация рабочих мест, которая существовала с 1986 года, была заменена на специальную оценку условий труда. Фактически СОУТ заменяет собой АРМ. Однако, есть ряд значительных отличий между данными процедурами. Как и АРМ, СОУТ проводится в целях:

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах;
- организации медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций и др.

По результатам проведения СОУТ так же устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Как и АРМ, СОУТ проводится совместно работодателем и организацией, проводящей СОУТ (ранее – аттестующие организации) не реже чем один раз в пять лет.

Одним из основных отличий СОУТ от АРМ является введение такого этапа работы как «Идентификация потенциально вредных и (или) опасных

¹Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета – № 295 – 30.12.2013.

производственных факторов». Идентификация представляет собой выявление на рабочих местах потенциально вредных и (или) опасных факторов, и 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. Идентификация может проводиться на основании изучения предоставляемой работодателем информации или путем обследования рабочих мест методом осмотра, а также путем опроса работников и (или) непосредственных руководителей.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем заполняется и подается в государственную инспекцию труда декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, которая действительна в течение 5 лет. На рабочих местах, на которых потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы были выявлены, указанные факторы подлежат измерениям. По результатам проведения измерений экспертом организации, проводящей СОУТ, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах к классам условий труда.

Таким образом, в отличие от АРМ при СОУТ измерения факторов производственной среды и трудового процесса могут проводиться не на всех рабочих местах.¹

Основным показателем совершенства законодательства является его соответствие здравому смыслу, практике и научным положениям. По мнению специалистов, принятые федеральные законы «О специальной оценке труда» от 28 декабря 2013 г. № 426 ФЗ и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О

специальной оценке труда» от 28.12.2013 № 421 – ФЗ, а также «Методика проведения специальной оценки труда» не соответствуют указанным очевидным требованиям.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа проблем применения установленных законодательных требований субъектами права, в т.ч. реализации процедуры специальной оценки условий труда работодателем и определение путей совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Объектом исследования являются правоотношения в области правового регулирования специальной оценки условий труда.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты в области регулирования специальной оценки условий труда.

Цель работы – изучение актуальных теоретических и практических вопросов правового регулирования специальной оценки условий труда и выработка соответствующих рекомендаций.

Для достижения цели работы поставлены следующие задачи:

- изучить нормативные правовые акты РФ и международные нормы в сфере регулирования специальной оценки условий труда;
- дать характеристику субъектов, участвующих в процедуре специальной оценке условий труда;
- изучить организацию и порядок проведения специальной оценки условий труда;
- рассмотреть законодательно установленную ответственность за нарушение норм в области соблюдения условий труда;
- определить существующие проблемы в рамках рассматриваемой темы и дать рекомендации по их решению.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, осуществляющих защиту прав работников, юридических компаний, специализирующихся на спорах такого рода, в преподавательской

деятельности.

Научная новизна работы.

Работа является системным исследованием трудовправовых вопросов и проблем специальной оценки условий труда.

Теоретическая и практическая значимость.

Сформулированные теоретические положения существенно развивают модель регулирования специальной оценки условий труда и послужат основой для дальнейших исследований такого сложного правового явления как специальная оценка условий труда и могут быть использованы в работе по совершенствованию Трудового кодекса РФ, ФЗ о специальной оценке условий труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, помогут работодателям при проведении специальной оценке труда.

Располагая трудами таких выдающихся деятеле, как К.Н. Гусов, П.Е. Морозов, С.Н. Кудряшова, Басалаева С.П., Петрова Е.И., Петрова Е.Н., Спиглазова Т.Г., Курьянов В.В., Бакирова Г.Я., Бирюков П.Н., Валеев Р.М., Орловский Ю. П., Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова, А.В.Завгородний, В.В.Коробченко, А.В.Кузьменко, М.Ю.Лаврикова, В.А.Сафонов, К.М.Варшавский, И.С.Войтинский, В.М.Догадов, С.П.Маврин, В.Д.Сорокин, Л.С.Явич, А.С.Бобылев, А.С. Пашков, М.Ю.Тихомиров все же существует необходимость изучения проблемы применения процедуры специальной оценки условий труда в современных социально-экономических условиях.

Вопросы выполнения требований по охране труда работодателем были и остаются в высшей степени актуальными как с социальной, так и с правовой точки зрения. При этом данная тема нуждается в дальнейшей глубокой разработке, в том числе и на законодательном уровне с тем, чтобы субъекты права четко представляли себе правовую природу и цели специальной оценки условий труда, правильно реализовывали установленную процедуру специальной оценки условий труда, не допускали ошибок, влекущих административную и уголовную ответственность.

Теоретическую и методологическую основу исследований в научно-исследовательской работе составляют: нормативные правовые акты, регламентирующие специальную оценку условий труда; учебная литература по изучаемым вопросам; публикации в специализированных изданиях по данной тематике, нормы международного права. В качестве методологической основы исследования применялись научные методы: историко-сравнительный, системный, формально-логический, сравнительно-правовой и др.

Структура научно-исследовательской работы соответствует целям работы и состоит из введения, двух глав (состоящих из трех и двух параграфов соответственно), заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

1.1 Нормативные правовые акты в сфере регулирования условий труда

С 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест (далее – АРМ), которая существовала с 1986 года, введена специальная оценка условий труда (далее – СОУТ), которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹ (далее – ФЗ о СОУТ). Напомним, что в силу ч. 12 ст. 209 Трудового кодекса РФ² (далее – ТК РФ) в старой редакции АРМ проводилась в порядке, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н³ (далее – Порядок аттестации). СОУТ ранее была предусмотрена ч. 4 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ⁴ как основание освобождения от уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам. Часть 4 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ утратила силу 1 января 2014 г. (подп. «г» п. 4 ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ⁵).

Фактически СОУТ заменяет собой АРМ. Однако, есть ряд значительных отличий между данными процедурами. В Приложении 1 приведена сравнительная таблица СОУТ и АРМ.

Как и АРМ, СОУТ проводится в целях:

¹Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета – № 295 – 30.12.2013.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.

³Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // Российская газета – № 135 – 24.06.2011.

⁴Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 № 212-ФЗ // Российская газета – № 137 – 28.07.2009.

⁵Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ // Российская газета – № 296 – 31.12.2013.

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах;
- организации медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций и др.

По результатам проведения СОУТ так же устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Как и АРМ, СОУТ проводится совместно работодателем и организацией, проводящей СОУТ (ранее – аттестующие организации) не реже чем один раз в пять лет.

Одним из основных отличий СОУТ от АРМ является введение такого этапа работы как «Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов». Идентификация представляет собой выявление на рабочих местах потенциально вредных и (или) опасных факторов, и 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. Идентификация может проводиться на основании изучения предоставляемой работодателем информации или путем обследования рабочих мест методом осмотра, а также путем опроса работников и (или) непосредственных руководителей.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем заполняется и подается в государственную инспекцию труда декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, которая действительна в течение 5 лет. На рабочих местах, на которых потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы были выявлены, указанные факторы подлежат

измерениям. По результатам проведения измерений экспертом организации, проводящей СОУТ, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах к классам условий труда.

Таким образом, в отличие от АРМ при СОУТ измерения факторов производственной среды и трудового процесса могут проводиться не на всех рабочих местах.

Предпосылки необходимости замены АРМ на СОУТ лежат в том числе в системе пенсионного обеспечения граждан, существовавшей в Советском Союзе.

Первые пенсии по старости были установлены постановлением Наркома труда СССР от 5 января 1928 года¹ для рабочих текстильной промышленности. Пенсионный возраст был определен для мужчин – 60, для женщин – 55 лет. Необходимый для назначения пенсий трудовой стаж устанавливался одинаковым и для мужчин, и для женщин – не менее 25 лет. В 1932 году пенсионное обеспечение охватило рабочих всех отраслей народного хозяйства, был установлен единый пенсионный возраст – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. В 1937 году установлены пенсии для всех городских рабочих и служащих.

После окончания Великой Отечественной войны досрочные пенсии по старости стали назначаться работникам наиболее важных отраслей народного хозяйства. Так, с 1947 года эти пенсии стали устанавливаться работникам угольной промышленности, включая работников, занятых на строительстве и восстановлении шахт, затем работникам черной металлургии.

Таким образом, был введен ведомственный принцип права на пенсию по старости на льготных условиях. В соответствии с этим принципом учитывалась не степень воздействия неблагоприятных условий труда на организм, а ведомственная принадлежность².

¹Постановление Наркома труда СССР от 5 января 1928 года // Документ опубликован не был.

²Курьянов В.В. История и причины появления специальной оценки условий труда // Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда – 2014 г. – № 4. (90). – С. 8-10.

Новый этап развития системы государственного пенсионного обеспечения начался 14 июля 1956 года, когда был принят Закон СССР «О государственных пенсиях»¹. Закон регулировал размер пенсии по старости, отменил выплату пенсии по старости работающим пенсионерам и одновременно увеличил размеры назначаемой пенсии². В 1964 году был принят закон «О пенсиях и пособиях членам колхозов»³, который предусматривал с 1965 года выход на пенсию для колхозников: для женщин – с 60, для мужчин – с 65 лет. С 1968 года колхозники получили право выхода на пенсию с того же возраста, что и рабочие и служащие⁴.

В соответствии с Законом «О государственных пенсиях»⁵ Совет Министров СССР принял Постановление от 22 августа 1956 года № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах»⁶. В рамках указанного документа были утверждены следующие списки:

– Список № 1. «Список производств, цехов, профессий и должностей на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах».

– Список № 2. «Список производств, цехов, профессий и должностей с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах».

¹Закон СССР «О государственных пенсиях» от 14.07.1956 // Свод законов СССР т. 2 – 1990 г. – С. 532.

²Курьянов В.В. Указ.соч. – С. 8-10.

³Закон СССР «О пенсиях и пособиях членам колхозов» от 15.07.1964 № 2688-VI // Ведомости ВС СССР – 1964 – № 29 – Ст. 340.

⁴Курьянов В.В. Указ.соч. – С. 8-10.

⁵Закон СССР «О государственных пенсиях» от 14.07.1956 // Свод законов СССР т. 2 – 1990 г. – С. 532.

⁶Постановление Совмина СССР от 22.08.1956 № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах» // <http://www.consultant.ru/>

В связи с тем, что появились новые отрасли промышленности, производства, где выполнялись вредные и тяжелые работы, в указанные списки неоднократно вносились изменения¹. Новые списки были утверждены Постановлением Кабинета Министров СССР № 10 от 26 января 1991 года². На территории РФ они действуют с дополнениями и изменениями, внесенными постановлением Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 года № 517 «О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет»³. Данные списки действуют до настоящего времени.

Льготные пенсии – отечественный феномен, подобной практики нет ни в одной стране мира. В России же право на них распространяется более чем на 1700 наименований профессий и должностей или на каждого пятого работника промышленности, а в металлургии, электроэнергетике, химии, угольной промышленности – по меньшей мере, на половину производственного персонала.

Порочность системы льготных пенсий состояла в том, что она не позволяла объективно оценить затраты на воспроизводство рабочей силы на уровне предприятий, не побуждала работодателей совершенствовать условия и охрану труда.

И, наконец, система льготного пенсионного обеспечения в таком виде могла функционировать только в социалистической системе при широко развитых общественных фондах потребления и перераспределения. Как пишет В.В. Курьянов «В экономике с развитыми рыночными отношениями, в основе которых лежат принципы индивидуальной ответственности работодателей за утрату трудоспособности наемных работников, а также равенство прав на пенсионное обеспечение и обязанностей по уплате пенсионных страховых

¹Курьянов В.В. Указ.соч. – С. 8-10.

²Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» // <http://www.consultant.ru>

³Постановление Совмина РСФСР от 02.10.1991 № 517 «О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет» // <http://www.consultant.ru>

взносов, применение действующей в России системы льготного пенсионного обеспечения попросту невозможно»¹.

Распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2012 года № 2524-р была утверждена «Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ»². Основными принципами преобразования системы досрочных пенсий являются сохранение системы социальных гарантий работникам, занятым на производствах с особыми условиями труда, поддержание доверия граждан к закону и действиям государства, недопустимость произвольных изменений в законодательстве РФ, а также установление переходного периода в целях адаптации граждан к новым условиям пенсионного обеспечения.

Действующая в настоящее время система установления досрочных пенсий, созданная в период существования СССР, не соответствует современным условиям рыночной экономики и, кроме того, социально несправедлива.

Сложившаяся ситуация не способствует заинтересованности работодателей в улучшении условий и повышении безопасности труда, а также в развитии системы профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Право на получение этих пенсий предоставляется независимо от фактических условий труда, показателей здоровья и сохранения трудоспособности работников.

В целях стимулирования работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда в связи с занятостью работников на отдельных видах работ, для улучшения условий труда и оптимизации таких рабочих мест, создания сбалансированной и справедливой пенсионной системы предлагается установление дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

¹Курьянов В.В. Указ. соч.. – С. 8-10.

²Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 53 (ч. 2) – Ст. 8029.

Для адаптации страхователей к изменению страховой нагрузки предусматривается поэтапное установление дополнительного тарифа страховых взносов:

- в отношении выплат лицам, работающим на работах, предусмотренных списком № 1 на 2013 год, – 4 %, на 2014 год – 6 %, на 2015 год – 9 %;
- в отношении выплат лицам, работающим на работах, предусмотренных списком № 2 на 2013 год, – 2 %, на 2014 год – 4 %, на 2015 год – 6 %.

При этом предлагается по результатам СОУТ освобождать соответствующих работодателей от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ по дополнительным тарифам. В этом случае работники будут формировать пенсионные права на общих основаниях.

Таким образом, основной причиной появления СОУТ явилась процедура установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также стимулирование работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда к улучшению условий труда и оптимизации таких рабочих мест¹.

С целью сохранения преемственности в реализации применяемой сегодня процедуры оценки условий труда устанавливается переходный период до 31 декабря 2018 г., в течение которого будут признаваться полученные до вступления в силу ФЗ о СОУТ результаты АРМ.

При определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд России (далее – ПФР), установленных ч. 2.1 ст. 58.3 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 ФЗ о СОУТ, признаны вредными и (или) опасными, применяются результаты аттестации, действительные до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 г. включительно.

¹Курьянов В.В. Указ.соч. – С. 8-10.

К моменту введения в действие ФЗ о СОУТ уже наблюдались кризисные предпосылки в процедуре АРМ. По данным Росстата, в стране насчитывается 4,8 млн работодателей, имеющих 46,5 млн рабочих мест¹. Таким образом, на всеобщую АРМ, которая к тому же должна была проводиться каждые пять лет, 860 аккредитованным аттестующим организациям понадобилось бы несколько десятилетий.

Не выдерживает никакой критики и качество проведения АРМ. Ежегодно Роструд выявляет 13-15 тыс. нарушений, допущенных работодателями в сфере предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. К числу таких нарушений можно отнести:

- неустановление сокращенного рабочего времени, предусмотренного ст. 92 ТК РФ;
- непредоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- неустановление повышенного размера оплаты труда согласно ст. 147 ТК РФ².

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда в 2012 г. при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам АРМ, стали:

- непроведение АРМ;
- недоведение результатов АРМ до сведения работников;
- игнорирование результатов АРМ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также решению вопросов о предоставлении работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций.

¹Труд и занятость в России – 2015 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>

²Труд и занятость в России – 2015 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>

Анализ деятельности испытательных лабораторий в субъектах РФ показал, что основными причинами низкой эффективности АРМ являются:

- единообразный подход к аттестации, при том, что требование о ней распространяется на всех без исключения работодателей;
- проведение раз в пять лет без учета данных ежегодного производственного контроля и санитарно-промышленных лабораторий работодателей;
- существование огромного количества рабочих мест, на которых риск возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является очень низким или вообще отсутствует.

Следует обратить внимание, что за весь период своего существования (с 1997 г.) АРМ не повлияла на условия труда, показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Основной целью введения СОУТ является унификация оценки условий труда на рабочих местах как единого способа реализации предоставления гарантий и компенсаций работникам с одновременным формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда, установленных законодательством механизмов освобождения работодателей от уплаты дополнительных страховых взносов в ПФР. Результаты СОУТ носят универсальный характер и могут использоваться для решения широкого круга вопросов в области социально-трудовых отношений. Например, с учетом полученных данных разрабатываются и реализуются мероприятия, направленные на улучшение условий труда. Работники получают информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске для здоровья, мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся им гарантиях и компенсациях.¹

Классификация условий труда, ранее содержавшаяся в Руководстве Р

¹Ефимова Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка // <http://www.pro-personal.ru>

2.2.2006-05¹, теперь включена в ФЗ о СОУТ. При этом сохранилось применявшееся ранее подразделение условий труда на 4 класса, но несколько видоизменились признаки каждого из классов. Однако суть осталась прежней.

В соответствии со ст. 14 ФЗ о СОУТ устанавливаются следующие классы условий труда:

- 1 класс – оптимальные условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или это воздействие не превышает уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятых в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности;

- 2 класс – допустимые условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, но воздействие не превышает уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма восстанавливается за время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены);

- 3 класс – вредные условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов превышает уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. Подразделяются на 4 подкласса:

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

¹Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора – № 3 – 2005.

б) подкласс 3.2 – вредные условия труда 2 степени, когда на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, причем уровни воздействия способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме, которые после продолжительной экспозиции (15 и более лет) приводят к появлению и развитию начальных форм профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности);

в) подкласс 3.3 – вредные условия труда 3 степени, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, причем уровни воздействия способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

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

4 класс – опасные условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, причем уровни воздействия в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности¹.

Сотрудники обеспечиваются необходимыми средствами индивидуальной, а рабочие места – коллективной защиты. Работодатель получает возможность контролировать состояние условий труда на рабочих местах, организовывать обязательные предварительные и периодические медосмотры работников,

¹Ефимова Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка // <http://www.pro-personal.ru>

эффективно расследовать несчастные случаи на производстве, устанавливать причины профессиональных заболеваний и т. д. Немаловажно, что с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте устанавливаются дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а от результатов СОУТ зависит расчет скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. На основании результатов СОУТ определяется и размер гарантий и компенсаций сотрудникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях:

- повышенный размер оплаты труда;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени.

При этом в целях защиты прав работников ТК РФ устанавливаются минимальные размеры компенсаций.

1.2 Регулирование условий труда международными нормами

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Данная норма закреплена в ч.4 ст. 15 Конституции Российской Федерации¹ и в ст. 10 ТК РФ². А одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда, закрепленных в ст. 210 ТК РФ, является международное сотрудничество в области охраны труда.

В Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда³,

¹Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.

³Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 // Российская газета – № 238 – 16.12.1998.

принятой Международной организацией труда (далее – МОТ) в 1998 г., заявлено, что все государства – члены МОТ имеют обязательство, вытекающее из единственного факта их членства в Организации, – соблюдать, укреплять, реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом основополагающие принципы в сфере труда.

В начале XX века, когда были установлены первые правовые нормы, регулирующие степень вероятности подвергнуться производственным рискам в сфере труда, вопросы безопасности и гигиены труда превратились в многогранную проблему. Эта проблема имеет последствия не только для жизни людей, развития предприятий и предпринимаемых на национальном уровне усилий по повышению производительности труда и снижению уровня бедности, но и для окружающей человека среды.¹ Защита работников от травм и заболеваний всегда была ключевой задачей МОТ с самого ее основания в 1919 году, и с тех пор в этом направлении было сделано очень многое. Устав МОТ гласит, что непредставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах, и призывает улучшать условия труда, тем самым добиваясь социальной справедливости.² В последние годы было принято несколько Конвенций, Рекомендаций и других документов, посвященных охране труда. Они содержат нормы направленные на улучшения условий труда во многих странах мира. Большое влияние на взаимодействие международных и национальных правовых систем оказывает глобализация, которая приводит к тому, что сегодня ни одно государство не в состоянии существовать без активного и целенаправленного взаимодействия с международно-правовой системой. С каждым годом регулирующее воздействие

¹Международная конференция труда 91-я сессия 2003 г. Доклад VI. Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере. Шестой пункт повестки дня. // [www/http://search.rsl.ru/ru/record/01002348300](http://search.rsl.ru/ru/record/01002348300)

²Устав Международной организации труда // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. –1957– С. 351–370.

международно-правовых норм все глубже проникает в область внутригосударственных отношений.¹ Эти процессы не могут обойти и отношения связанные охраной труда.

Одним из важнейших документов, ратифицированных за последние десятилетия в области охраны труда в Российской Федерации, стала Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» и Рекомендация № 164.² Новаторство этих актов, по мнению К.Н. Гусова и П.Е. Морозова, заключается в том, что в них впервые была продемонстрирована концепция безопасности и гигиены труда, основанная на циклическом процессе разработки, развития и пересмотра политики в области охраны труда вместо простого изложения точных юридических обязательств.³

Государствам членам МОТ ратифицирующим настоящую конвенцию согласно разделу II (принципы национальной политики) предписывается разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды (ст.4); положение в области безопасности и гигиены труда и производственной среды – полностью или только отдельные аспекты – с целью определения основных проблем, выявления эффективных методов их решения и очередности принятия мер, а также оценки результатов (ст.7).

Для эффективной реализации государственной политики полагается осуществить необходимые мероприятия, как на национальном уровне, так и на уровне предприятий (раздел 2-3 Конвенции). При этом необходимо разрабатывать соответствующие нормативные акты по безопасности и гигиене труда, а также предусмотреть систему контроля проведения в жизнь путем принятия надлежащих санкций в случае нарушения законодательства и правил

¹Бакирова Г.Я., Бирюков П.Н., Валеев Р.М. Международное право.– М.: Статут, 2011 – С. 254.

²Федеральный закон «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» от 11.04.1998 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2001 – № 50 – Ст. 4652.

³ Гусов К.Н., Морозов П.Е. Международное трудовое право – М.: Проспект, 2013 – С. 128.

об охране труда. При осуществлении данных мероприятий работодатели и работники должны иметь возможность получать информацию, которая способствовала бы более эффективному соблюдению указанных нормативных актов. В том числе согласно положениям данной Конвенции государство должно разрабатывать меры направленные на обеспечение безопасности и гигиены труда, производственной среды, а также обязывают государственные органы осуществлять мониторинг определенных аспектов безопасной организации труда, включая особенности проектирования помещений, использование защитных средств и оборудования, а также применять рекомендованные меры по снижению уровня опасности и др.

В настоящее время практически все приведенные положения Конвенции, предусмотрены в законодательных и иных нормативных правовых актах и ТК РФ. При этом, можно сказать, что в законодательстве об охране труда произошло развитие – изменение правового регулирования с защитных мер в сторону профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Значительную роль в обеспечении охраны труда, безопасных условий любого вида трудовой деятельности стала ратификация в 2010 г. Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».¹

Цель настоящей Конвенции сформулирована в ст. 2: «Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, национальной политики, национальной системы и национальной программы». При этом она указывает, что Российская Федерация в своей национальной

¹Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 43 – Ст. 5792.

политике в области безопасности и гигиены труда и производственной среды должна руководствоваться принципами, заложенными в ст.4 Конвенции 1981 г. № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».

Согласно положениям этой Конвенции, каждое государство, ее ратифицировавшее, для предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве содействует созданию безопасной и здоровой производственной среды посредством разработки соответствующей национальной политики и создания необходимых органов управления, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда. Также каждая страна разрабатывает, проводит, следит за выполнением, оценивает и периодически пересматривает национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

В сопроводительных документах к Конвенции отмечается, что термин «безопасность и гигиена труда» по своей сути эквивалентен термину «охрана труда», применяемому в трудовом законодательстве РФ.

Следует отметить, что одним из нововведений Конвенции № 187 стал термин «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда». Он означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет (п. d, ст.1 Конвенции № 187).

В соответствии с принятыми международными обязательствами в национальное законодательство были внесены соответствующие изменения. Так, в ст. 209 ТК РФ внесены изменения и дополнения, касающиеся определения понятий «профессиональный риск» и «управление

профессиональными рисками» (Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 238-ФЗ¹).

В международных нормах системы оценки рисков являются основой, фундаментом бизнес-процессов. При этом, оценка профессиональных рисков расценивается как первоначальный этап при определении подходов к управлению безопасностью и защитой здоровья работников, к построению в организации системы охраны труда, в которую должны входить и службы гигиены труда. Однако, в настоящее время, Российской Федерацией не ратифицирована Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда»², но в связи с обязательствами по Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы³, этот вопрос остается актуальным. В Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013–2016 годы⁴ сохранение базовых трудовых норм, а также совершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами, с опорой на лучший мировой опыт и практику, является приоритетной задачей Правительства РФ.⁵

В результате проведенного анализа современных правовых норм по охране труда в Российской Федерации предлагается наряду со специальной оценкой труда ввести необходимость сочетания ее с управлением профессиональными

¹Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18.07.2011 г. № 238-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2011 – № 30 (ч. 1) – Ст. 4586.

²Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.– С. 2071 – 2076.

³Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы. // Российская газета – № 295 –30.12.2013.

⁴Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013 – 2016 годы // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации – 2013 – № 3 – С. 126 – 133

⁵Кудряшова С.Н. Тенденции развития законодательства об охране труда в Российской Федерации и за рубежом // <http://cyberleninka.ru/>

рисками в области безопасности труда и охраны здоровья.¹

В соответствии с Конвенцией термин «службы гигиены труда» означает службы, на которые возложены в основном профилактические функции и ответственность за консультирование предпринимателя, трудящихся и их представителей на предприятии по вопросам относительно создания и поддержания безопасности и здоровой производственной среды, которая будет содействовать оптимальному физическому и психическому здоровью в связи с трудовым процессом, а также приспособления трудовых процессов к способностям трудящихся с учетом состояния их физического и психического здоровья.

Положения данной Конвенции касаются важнейших вопросов, связанных с сохранением здоровья работников различных производств, и не противоречат российскому законодательству. Основные положения Конвенции №161 учтены Трудовом кодексе Российской Федерации и в соответствующих санитарно-эпидемиологических правилах, гигиенических нормативах и методических указаниях, утвержденных Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, контроль за исполнением которых осуществляется территориальными органами Роспотребнадзора по субъектам Российской Федерации.

В целом, нормы Конвенции соответствуют законодательству Российской Федерации и ратификация Конвенции возможна без внесения серьезных изменений, либо соответствующие изменения уже предусмотрены планами законопроектных работ Правительства Российской Федерации и не потребует дополнительных финансовых ресурсов, поэтому она может быть предложена к ратификации.

Еще одним важным документом, относящимся к рассматриваемой сфере,

¹Datsko N.P., Ponomareva S.A. Management System for Occupational Safety and Health in Russian Federation / N.P. Datsko, S.A. Ponomareva // Материалы XVIII международной научно-практической конференции (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 1–2 апреля 2016 г.). Часть II Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2016 – С.243–244

является Конвенция МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993 г.).¹ Цель данной Конвенции состоит в предотвращении крупных аварий, вызываемых опасными веществами, и в ограничении последствий таких аварий. В сферу применения Конвенции № 174 входят объекты повышенной опасности.

В соответствии с положениями Конвенции № 174 каждое государство – член Международной организации труда разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику, направленную на защиту трудящихся, населения и окружающей среды от опасности крупных аварий. Эта политика осуществляется с помощью предупредительных и защитных мер, применяемых на объектах повышенной опасности, и по мере возможности способствует использованию наиболее безопасной технологии.

Конвенция № 174 ратифицирована небольшим числом государств – 13 стран. За ее ратификацию Россией активно выступал один из крупнейших общероссийских объединений профсоюзов – Росуглепроф. Её ратификация потребует принятия серьезных мер, направленных на внедрение передовых безопасных технологий ведения работ в угледобывающей отрасли, как со стороны работодателей, так и со стороны органов исполнительной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности опасных производственных объектов, к которым относятся угледобывающие предприятия шахты. Ряд положений данного международного акта принципиально отличается от российского законодательства в области охраны труда и учет этих положений представляет собой серьезный шаг к созданию жесткой системы правового регулирования

¹Конвенция МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» // Бюллетень международных договоров – 2013 – № 4 – С. 26 – 41.

промышленной безопасности.¹

Проблемы обеспечения промышленной безопасности технологически связаны с производственной деятельностью работников и организаций и оказывают существенное влияние на результаты их работы.

Требования безопасности обусловлены применяемыми технологиями, при этом значительная часть требований непосредственно связана с конкретными производственными процессами, нарушение которых приводит к выпуску некачественной продукции, авариям и их негативным последствиям.

Пожары, взрывы, выбросы взрывоопасных и токсичных продуктов, другие инциденты и аварийные ситуации ведут к выбытию мощностей, потерям ресурсов и продукции, причиняют ущерб жизни, здоровью и имуществу работников и третьих лиц, оказывают неблагоприятное воздействие на окружающую среду, социально-экономическую ситуацию.

В процессе глобализации мирового развития Указом Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 утверждена «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»², концептуальные положения которой основываются на взаимосвязи и взаимозависимости с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.³ В указанной Концепции среди основных целей указано, что создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, является одной из важнейших задач для дальнейшего развития экономики и эффективного функционирования рынка труда.

Как отметил Генеральный директор МОТ Гай Райдер в заявлении по

¹Басалаева С.П., Петрова Е.И., Петрова Е.Н., Спиглазова Т.Г. Комментарий к Федеральному закону от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности // <http://www.consultant.ru>

²Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // Собрание законодательства РФ – 2009 – № 20 – Ст. 2444.

³Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 47 – Ст. 5489.

случаю Всемирного дня охраны труда (28.04.2013г.), МОТ выступает за такую «модель профилактики, которая предусматривает комплекс согласованных мер, направленных не только против профессиональных травм, но и против профессиональных заболеваний. Главный шаг – признать роль разрабатываемых МОТ международных трудовых норм для эффективной профилактики, а также обеспечить ратификацию и применение этих норм».¹

Таким образом, можно сказать, что профилактика играет ключевую роль в снижении потерь, связанных с профессиональными заболеваниями, она более эффективна и менее затратна, чем лечение и реабилитация.

Как отмечено в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013–2016 годы за последние годы Россией были предприняты серьезные шаги на пути модернизации национальной системы охраны труда и совершенствованию работы трудовой инспекции. В 2010–2012 гг. Россия ратифицировала рамочную Конвенцию МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), а также Конвенцию 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174)², внесен ряд изменений в ТК РФ, касающихся вопросов управления профессиональными рисками и СОУТ. Это послужило отправной точкой для перехода от компенсационной модели управления охраной труда и выплат за вредные условия труда на современную систему управления профессиональными рисками, позволяющую реализовать превентивные подходы к сохранению здоровья работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда. Эти меры позволят обеспечить сохранение жизни и здоровья работников на производстве. Таким образом, международные соглашения в системе трудовых отношений, социально-трудовые стандарты позволяют не только адаптировать правовые отношения к новым социально-экономическим условиям, но и создать прочный

¹Райдер Г. Заявление по случаю Всемирного дня охраны труда от 28.04.2013г. // Официальный сайт Международной организации труда <http://www.ilo.org/global/about>

²Конвенция МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» // Бюллетень международных договоров – 2013 – № 4 – С. 26 – 41.

правовой фундамент для дальнейшего развития российского законодательства в области охраны труда.¹

1.3 Характеристика субъектов, осуществляющих специальную оценку условий труда

Субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, составляющих предмет трудового права².

К субъектам СОУТ согласно ФЗ о СОУТ относятся: работодатель; работник; организация, проводящая СОУТ и эксперты СОУТ; контрольные (надзорные) органы (Роструд, МИНТРУД, РОСАККРЕДИТАЦИЯ) (См. Приложение 2).

Рассмотрим последовательно права и обязанности указанных субъектов СОУТ.

Организация и финансирование СОУТ является обязанностью работодателя. Но осуществляется СОУТ работодателем совместно с привлекаемой им на основании гражданско-правового договора специализированной организацией, имеющей право проводить СОУТ. Работодатель может одновременно привлекать несколько таких организаций. Эти организации должны соответствовать многочисленным требованиям, установленным законодательством, их мы рассмотрим ниже.

Работодатель обязан проводить СОУТ на каждом рабочем месте не реже раза в пять лет (ч. 4 ст. 8 ФЗ о СОУТ). Данный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. Напомним, что в соответствии с переходными положениями ст. 27 ФЗ о СОУТ работодатели, которые до вступления в силу этого закона провели АРМ, не обязаны проводить СОУТ в течение 5 лет со дня завершения аттестации, но вправе это сделать.

¹Кудряшова С.Н. Тенденции развития законодательства об охране труда в Российской Федерации и за рубежом // <http://cyberleninka.ru>

²Орловский Ю.П. Трудовое право России – М.: Юрайт, 2014 – С. 95

В определенных случаях работодатель до истечения указанного пятилетнего срока обязан провести внеплановую СОУТ. Перечень таких случаев установлен ст. 17 ФЗ о СОУТ. К ним относятся:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания госинспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с нарушениями требований ФЗ о СОУТ, выявленными в ходе федерального госнадзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, либо изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, либо изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты – если это способно повлиять на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профзаболевание, причинами которых стало воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

Последний пункт перечня предоставляет профсоюзам большие возможности влиять на результаты СОУТ, если есть основания полагать, что процедура оценки выполнена некачественно и что это может повлечь необоснованное ухудшение положения работников, уменьшение или отмену гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Внеплановая СОУТ должна быть проведена не позднее шести месяцев со дня наступления перечисленных случаев.

СОУТ осуществляется в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На сайте Минтруда опубликован приказ Минтруда России № 33н от 24.01.2014 «Об утверждении Методики проведения СОУТ, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении СОУТ и инструкции по ее заполнению»¹.

Работодатель наделяется следующими правами:

- проводить внеплановую СОУТ в порядке, установленном ФЗ о СОУТ;
- требовать от организации, проводящей СОУТ:
 - а) документы, подтверждающие соответствие этой организации предъявляемым к ней требованиям (ст. 19 ФЗ о СОУТ);
 - б) обоснования результатов проведения СОУТ;
- обжаловать в порядке, установленном ст. 26 ФЗ о СОУТ, действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ.

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение СОУТ, в том числе внеплановой – в установленных ФЗ о СОУТ случаях;
- предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором между работодателем и указанной организацией (ч. 2 ст. 8 ФЗ о СОУТ) и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также давать разъяснения по вопросам проведения СОУТ;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, которые направлены на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на ее результаты;

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения СОУТ, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении СОУТ и инструкции по ее заполнению» // Российская газета – № 71 – 28.03.2014.

- ознакомить в письменной форме работника с результатами СОУТ на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов СОУТ.

Работник в связи с проведением СОУТ имеет следующие права:

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, к организации, проводящей СОУТ, к эксперту данной организации за разъяснениями по вопросам СОУТ на его рабочем месте;
- обжаловать результаты СОУТ на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 ФЗ о СОУТ.

ФЗ о СОУТ устанавливает единственную обязанность работника в связи с проведением СОУТ: работник обязан ознакомиться с результатами СОУТ на его рабочем месте.

Можно сделать вывод, что ФЗ о СОУТ в определенной мере стимулирует работников к активному участию в проведении СОУТ.¹

Организация, проводящая СОУТ, вправе:

- отказаться в порядке, установленном ФЗ о СОУТ, от проведения спецоценки, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
- обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти (и его территориальных органов), уполномоченного на госнадзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация, проводящая СОУТ, обязана:

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 2 // <http://www.solidarnost.org/>

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

- предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям к ней ФЗ о СОУТ;

- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ 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;

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

- а) непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором между работодателем и данной организацией и 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 между работодателем и данной организацией;

- хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с ФЗ о СОУТ.

В целом установленные законом права и обязанности работодателя, работника и организации, проводящей СОУТ, направлены на то, чтобы обеспечить получение максимально объективных результатов оценки условий

труда, которые будут приняты как работодателем, так и работниками и их представителями в лице профсоюзов.¹

Важным аспектом реформы в области охраны труда, связанной с переходом к СОУТ, является определение готовности к этому испытательных лабораторий, ранее задействованных в проведении АРМ. Законодатель предъявляет повышенные требования к материально-технической базе аттестующих организаций, аккредитации испытательных лабораторий, подготовке экспертов по СОУТ, методике ее проведения, ведению актуализируемой документации, качеству оформления материалов СОУТ. Одним из направлений совершенствования работы испытательных лабораторий является решение кадровой проблемы (как их количества, так и качества).

Согласно положениям ст. 19 ФЗ о СОУТ, организация проводящая СОУТ, должна соответствовать следующим требованиям:

- в уставных документах ОПСОУТ в качестве основного вида деятельности (или одного из видов) должно быть прямо указано проведение СОУТ;

- ОПСОУТ должна располагать не менее чем пятью экспертами, работающими по трудовому договору, имеющими сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ. При этом как минимум один из этих экспертов должен иметь высшее образование по одной из следующих специальностей: врач по общей гигиене; врач по гигиене труда; врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

- ОПСОУТ должна иметь в своем составе в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию (центр), аккредитованную национальным органом РФ по аккредитации (сейчас это Федеральная служба по аккредитации, подведомственная Минэкономразвития РФ) в установленном законодательством РФ порядке. Область аккредитации – проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 2 // <http://www.solidarnost.org/>

производственной среды и трудового процесса, предусмотренных пп. 1 – 11 и 15 – 23 ч. 3 ст. 13 ФЗ о СОУТ. Отметим, что ФЗ о СОУТ особо выделяет факторы, предусмотренные пп. 12 – 14 и 24 ст. 13; ОПСОУТ не вправе проводить измерения указанных факторов, если они не включены в область ее аккредитации, но при этом ОПСОУТ может на основании гражданско-правового договора привлечь для измерения указанных факторов стороннюю испытательную лабораторию (центр), аккредитованную для их измерения.

В настоящее время оказанием услуг по проведению АРМ заняты около 8–10 тыс. работников аккредитованных испытательных лабораторий. С учетом количества рабочих мест, подлежащих СОУТ, значительная часть сотрудников испытательных лабораторий должна переквалифицироваться в эксперты аккредитованных организаций, осуществляющих СОУТ.

Обязательным требованием к лицам, выразившим желание получить сертификат на право выполнения работ по СОУТ, является наличие: высшего и дополнительного профессионального образования (в объеме не менее 72 часов), включающего изучение вопросов оценки условий труда; опыта практической работы в области СОУТ не менее трех лет.

Как мы уже упоминали, с целью сохранения преемственности в реализации процедуры оценки условий труда законодатель установил переходный период до 31 декабря 2018 г., в течение которого будут признаваться результаты АРМ, полученные до вступления в силу ФЗ о СОУТ. За это время должны быть устранены типичные проблемы, характерные для сегодняшнего рынка испытательных лабораторий, связанные в том числе: с недостаточным количеством химических лабораторий, укомплектованных оборудованием для диагностики вредных производств; несоответствием по ряду сроков, объемов и качеству оказанных услуг надлежащему уровню материально-технического и кадрового обеспечения аттестующей организации; нехваткой штатных специалистов и их недостаточной квалификацией; отсутствием профессиональных стандартов и единых требований к специалистам,

оказывающим услуги в области охраны труда; необходимостью повышения их квалификации; недостаточным наличием и использованием программных продуктов, стандартов, методик, пособий и т. п., соответствующих современным требованиям; неразвитостью филиальной сети (обособленных структурных подразделений) и отсутствием системы аккредитации филиалов аттестующих организаций.

Только слаженная работа всех заинтересованных сторон позволит эффективно решать проблемы, накопившиеся в сфере улучшения условий труда.

Е.В. Ефимова, заведующая измерительной лабораторией ООО «Поволжский региональный центр охраны труда и промышленной безопасности»: «Можно предположить, что многим организациям, проводящим СОУТ (далее – оценивающая организация), в связи с переходом на СОУТ придется расширять сферу аккредитации испытательных лабораторий и дополнительно подбирать специалистов-экспертов. На то есть как минимум две причины. Во-первых, в отличие от действовавшего ранее Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – Порядок № 342н), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, ФЗ о СОУТ содержит длинный перечень физических и химических факторов, измерение которых должно входить в область аккредитации испытательной лаборатории оценивающей организации. Привлекать субподрядчиков разрешается лишь для измерения редких вредных факторов: биологических и радиации (п. 2 ст. 19 Закона). Реально речь идет об укрупнении испытательных лабораторий, которые должны стать многопрофильными, к чему и стремятся Минтруд России и Росаккредитация. Во-вторых, в ст. 20 Закона о спецоценке условий труда установлены новые жесткие требования к персоналу оценивающих организаций. Впервые законодательно установлена личная

(персональная) сертификация и ответственность эксперта (на Западе эта практика широко распространена)».¹

Говоря о субъектах СОУТ стоит также отметить, что полномочия в области государственного контроля (надзора) за выполнением требований, установленных ФЗ о СОУТ, возложены на Роструд. Также ведомство должно вести реестр деклараций соответствия условий труда государственным требованиям его охраны. Осуществление допуска к ведению деятельности в сфере СОУТ – прерогатива Минтруда России, который обязан проводить аттестацию экспертов по СОУТ и выдавать им соответствующие сертификаты. На РОСАККРЕДИТАЦИЮ возложены обязанности по аккредитации испытательных лабораторий (центров), реализующих СОУТ.

Кроме того, МИНТРУД РОССИИ будет вести федеральную государственную информационную систему учета результатов СОУТ.²

Среди мероприятий XIX Международной специализированной выставки «Безопасность и охрана труда-2015», которая прихлась на двухлетие действия ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда» была проведена Конференция «Практика применения законодательства о специальной оценке условий труда», посвященная проблемам СОУТ. У тех, кто работает в этой сфере, накопилась масса вопросов, ожидалось ответы на, по крайней мере, самые важные. Однако, докладчики, выступавшие на этой Конференции, не оправдали ожиданий. Главная интрига, сводящаяся к вопросу – осознает ли Минтруд серьезность проблем с СОУТ – разрешилась в пользу негативного ответа. Деятельность в области охраны труда будет управляться по-старому. Проблемы, действительно серьезные.

Первое – это кризис экономической и социальной политики. Правительство ожидает, что оценка условий труда на основных предприятиях страны будет завершена в течение пяти лет (до конца 2018 года), после чего начнется новый

¹Ефимова Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка // <http://www.personal.ru/article/1089215-qgea-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-istoricheskaya-spravka>

пятилетний цикл и дальше эта периодичность будет естественно поддерживаться. Что же происходит реально?

На начало действия ФЗ № 426 (01.01.2014 г.) в стране было 957 организаций, готовых заняться СОУТ. К середине 2015 г. их число сократилось до 787 организаций. Казалось бы, сокращение небольшое. Однако, из этих 787 организаций только 161 прошло перерегистрацию в Минтруде, а остальные пользуются тем, что у них остались разрешения на право проведения АРМ. То есть 626 организаций даже не начинало процедуру перерегистрации. Судя по тому, какие бюрократические препоны им предстоит преодолеть, не все они смогут перерегистрироваться. Иными словами, следует ожидать дальнейшего сокращения организаций, занимающихся СОУТ.

С другой стороны, за прошедшие два года СОУТ была проведена на примерно 1 млн рабочих мест. Всего в стране около 70 млн рабочих мест. Нетрудно подсчитать, что при сохранении нынешних темпов обследования (не факт, что они сохранятся) потребуется более сотни лет для завершения СОУТ на основных предприятиях страны. А чтобы уложиться в сроки, заданные Правительством, следует на порядки увеличить число организаций, занимающихся СОУТ.

Казалось бы, в этих условиях Минтруд должен был бы холить и лелеять всех тех, кто готов был бы заняться СОУТ – максимально упрощать им вступление в этот бизнес, поддерживать морально и материально их деятельность. Не тут-то было.

В докладе В.А.Коржа (директор Департамента условий и охраны труда) перечислялся набор давно обсуждаемых мер по ужесточению контроля за применением ФЗ № 426, в то время как главные проблемы были обойдены. Например, отмечалось, что нередки случаи обращения в Минтруд экспертов, сдавших экзамен на право проведения экспертизы условий труда. Содержание таких обращений сводится к просьбам разъяснить лакуны и противоречия в действующих нормативных правовых актах. Ситуация вполне естественная,

если учесть отсутствие единых программ обучения экспертов, монографий и учебных пособий по ключевым вопросам СОУТ. Появление таких обращений свидетельствует о недоработках Минтруда. Тем не менее, позиция Минтруда обратна: все эти случаи фиксируются и авторам обращений будет уделяться повышенное (отнюдь не доброжелательное) внимание.

Доклад С.С.Панкова (Ведущий консультант Управления аккредитации) содержал длинный перечень требований к лабораториям организаций, проводящих СОУТ. Простое перечисление этих требований заняло весь, почти часовой, доклад. Были перечислены:

- нормативные правовые акты в области аккредитации (ФЗ № 184, 102, 294, 412);
- форма заявления об аккредитации;
- перечень документов, подтверждающих соответствие лаборатории критериям аккредитации;
- критерии аккредитации лабораторий;
- порядок оценки соответствия заявителя критериям аккредитации.

Этот вал бумаг утопит любое дело. Практически не остается возможности заняться реальной организацией лаборатории. Естественно желание как-то «срезать углы», провести процесс аккредитации, минимизируя затраты энергии и времени. С явно выраженным удовольствием докладчик рассказывал, как проницательно Росаккредитация обнаруживает и пресекает такие попытки. На будущее обещано дальнейшее усиление контроля за аккредитованными лабораториями.

Масло в огонь подлил В.А.Корж, отметивший, что Росаккредитация может аккредитовать лабораторию на любой комплекс измерений, но это еще не значит, что Минтруд признает эту аккредитацию достаточной для допуска организации к СОУТ.

В таком же ключе были построены и остальные доклады (И.И.Шкловец - Роструд, Д.Н.Платыгин - ВНИИ ОиЭТ) на Конференции «Практика применения законодательства о специальной оценке условий труда».¹

Общее впечатление – неготовность Минтруда адекватно оценивать масштабы стоящих перед ним вызовов. Явно недооценена проблема катастрофического положения с темпами обследования рабочих мест в стране. Не предложены меры по ускорению работ в этой сфере. Вместо признания сложившихся трудностей Минтруд ставит абстрактные громкие цели, не предлагая решений.

¹Федорович Г. Специальная оценка условий труда: подводя итоги // <http://www.ntm.ru/news/>

ГЛАВА 2 ПРОВЕДЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

2.1 Организация и порядок проведения специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда включает следующие этапы:

- подготовка к проведению СОУТ;
- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- исследования (испытания) и измерение вредных и (или) опасных производственных факторов.
- документальное оформление результатов СОУТ;
- предоставление отчетных материалов по результатам СОУТ в базы данных уполномоченных государственных органов.

Далее мы подробно рассмотрим каждый из указанных этапов.¹

Этап 1. Подготовка к проведению СОУТ

В рамках подготовки к СОУТ работодатель должен подобрать такую организацию (организации), которой он поручит СОУТ, и заключить с данной организацией (или с каждой из привлекаемых организаций) гражданско-правовой договор на проведение СОУТ.

Следует учесть, что многие работодатели еще недостаточно подготовлены к проведению СОУТ. Это вызвано большим объемом изменений в законодательстве, в том числе новыми нормативными правовыми актами. Наряду с этим в переходный период от АРМ к СОУТ возможно появление недобросовестных организаций, предлагающих работодателям свои услуги, но при этом не соответствующих требованиям законодательства, не имеющих экспертов необходимой квалификации, средств для квалифицированного проведения исследований и т.п. Единственная цель таких организаций – получить от работодателя деньги за проведение СОУТ.

В связи с этим необходимо обратить внимание на положения ст. 19 ФЗ о

¹Журавлев Д. Спеоценка условий труда. Часть 3 // <http://www.solidarnost.org/>

СОУТ. Все организации, проводящие СОУТ (далее – ОПСОУТ), должны соответствовать следующим требованиям, уже рассмотренным в параграфе 1.3 настоящей работы.

Для организации и проведения СОУТ работодатель образует комиссию по проведению СОУТ. Ранее, при АРМ, также создавалась аттестационная комиссия. Но ФЗ о СОУТ предъявляет ряд новых требований к составу комиссии по проведению СОУТ (далее – комиссия):

- число членов комиссии должно быть нечетным;
- если ранее при проведении АРМ в состав комиссии включались представители аттестующей организации, то при проведении СОУТ в комиссию включаются только представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители выборного органа первичной профорганизации или иного представительного органа работников (при наличии таких органов). Представители ОПСОУТ, ее эксперты не входят в состав комиссии.

Таким образом, алгоритм проведения СОУТ имеет существенное отличие от применявшегося ранее порядка проведения АРМ: если ранее аттестующая организация не только производила исследования, замеры и т.п., но и могла влиять через своего представителя на решения аттестационной комиссии, то теперь ОПСОУТ осуществляет лишь техническую работу и представляет ее результаты в комиссию; дальнейшие решения комиссия принимает самостоятельно.

При проведении СОУТ у работодателя, который относится к субъектам малого предпринимательства, 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 (функций специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профорганизации (далее – ППО) или иного

представительного органа работников (при наличии таких органов).

Возглавляет комиссию работодатель или его представитель. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями ФЗ о СОУТ.

Таким образом, если работники организации не объединились в профсоюз и не создали первичную профорганизацию, то представлять их интересы в комиссии, рассматривать результаты работы ОПСОУТ и отстаивать право работников на гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях просто некому. Иные представительные органы работников воспринимать всерьез в данном случае нет смысла, поскольку практически все подобные органы созданы с подачи работодателя и полностью им контролируются.

В состав комиссии от профсоюзной стороны необходимо включать наиболее подготовленных специалистов первичной профорганизации, желательно имеющих опыт работы в аттестационных комиссиях при проведении АРМ, прошедших обучение по СОУТ, а также технических инспекторов труда профсоюзов. В ближайшее время профсоюзы должны будут направить усилия на подготовку профсоюзных специалистов к участию в СОУТ.

Также законодательство не запрещает ППО привлекать в состав комиссии специалистов вышестоящих профсоюзных органов или сторонних (непрофсоюзных) специалистов. При этом первичной профорганизации необходимо в установленном порядке наделить указанных лиц полномочиями на представление интересов ППО в комиссии по проведению СОУТ, выдав им соответствующую доверенность.

До начала выполнения ОПСОУТ работ по специальной оценке, комиссия должна утвердить перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ. В данном перечне должны быть выявлены и указаны аналогичные рабочие места. В соответствии с ФЗ о СОУТ, аналогичными рабочими местами

признаются рабочие места, соответствующие следующим признакам:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);
- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на которых работники одной и той же профессии, должности, специальности осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинакового производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

При выявлении аналогичных рабочих мест СОУТ проводится в отношении 20% общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух), и полученные таким образом результаты СОУТ применяются ко всем аналогичным рабочим местам. При оформлении результатов СОУТ на аналогичные рабочие места заполняется одна карта СОУТ. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.¹

На практике комиссия испытывает значительные трудности на этом этапе, особенно, при подсчете количества рабочих мест по должностям с одинаковыми наименованиями и несколькими работниками.

На основании ст. 209 ТК РФ рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Таким образом, для того чтобы корректно провести расчет необходимо понять, сколько работников одновременно трудится на одном рабочем месте. Если в организации работают 5 бухгалтеров, при этом на рабочих местах отсутствует сменность и вахтовый метод работы (все 5 сотрудников работают

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 3 // <http://www.solidarnost.org/>

одновременно), то в перечне рабочих мест в рамках СОУТ должно быть заявлено 5 рабочих мест по должности «Бухгалтер».

Рассмотрим другой пример: 4 сторожа работают в режиме «сутки через трое» (4 работника сменяют друг друга – на рабочем месте одновременно только один работник). В этом случае при СОУТ может быть отражено лишь одно рабочее место, на котором работают 4 человека.

Ошибки часто допускаются при включении в перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ, мест с одинаковым наименованием, на которых работники используют одно и то же оборудование, работают в одних и тех же рабочих зонах и помещениях, нестационарных рабочих мест, особенно, если на данных рабочих местах используется сменный режим работы. В данных случаях действуют тот же самый принцип – количество рабочих мест соответствует числу одновременно работающих работников.

Рассмотрим пример: 6 токарей работают в 2 смены на 3 станках в одном цехе. При этом в течение смены каждый работник поочередно работает на всех трех станках. Здесь необходимо фиксировать 3 рабочих места. Однако в целях минимизации затрат данные рабочие места возможно будет признать аналогичными в случае соответствия необходимым признакам.

Иногда, в целях упрощения оформления перечня рабочих мест, члены комиссии по СОУТ приравнивают количество единиц оборудования к количеству рабочих мест. В некоторых случаях это может быть оправданно, однако не будет верным, например, при:

- использовании одним работником нескольких единиц оборудования;
- использовании одного и того же оборудования двумя или более одновременно работающими работниками.

Отметим, что с рабочими местами с территориально меняющимися рабочими зонами (т. е. нестационарными рабочими местами) используется тот же самый подход. Неверно автоматически расценивать нестационарные рабочие места с одинаковым наименованием как одно рабочее место.

Разобравшись с количеством рабочих мест, нельзя забывать и о корректном наименовании рабочих мест. Инструкция по заполнению формы отчета о проведении СОУТ, утвержденная Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, предписывает указывать наименование должности в материалах СОУТ в строгом соответствии со штатным расписанием организации. Нередко экспертам организации, проводящей СОУТ, комиссия не представляет штатное расписание, руководствуясь соображениями коммерческой тайны, и дает в работу перечень, не соответствующий «штатке». В дальнейшем, при применении результатов СОУТ, назначении гарантий и компенсаций и проверках контролирующих органов оказывается, что не все рабочие места организации оценены.

Так, например, в рамках разбирательств по делам №№ 33-4199/2015¹ и А59-2617/2015² судебные органы приходят к выводу о неполноте проведения СОУТ из-за отсутствия материалов СОУТ по некоторым должностям, присутствующим в штатном расписании (Апелляционное определение Астраханского областного суда от 7 декабря 2015 г., Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 14 декабря 2015 г. № 05АП-9269/2015).

Чтобы избежать ошибок, необходимо тщательно отслеживать соответствие наименований должностей в штатном расписании, трудовых договорах и материалах СОУТ.

Разберем также и другую существующую проблему. В целях оптимизации бизнес-процессов многие организации проводят реструктуризацию, которая неизбежно сопровождается изменением наименований должностей, иногда, совершенно незначительным. При этом изменение должности не ведет к существенному изменению должностных обязанностей и условий труда. В связи с этим многие работодатели принимают необоснованное решение о непроведении внеплановой СОУТ, несмотря на то, что наименования

¹Апелляционное определение Астраханского областного суда от 7 декабря 2015 г. по делу № 33-4199/2015 // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757/>

²Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 14 декабря 2015 г. № 05АП-9269/2015 по делу № А59-2617/2015, // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757/>

должностей в материалах СОУТ не соответствуют новому штатному расписанию и трудовым договорам.

Несоответствие штатного расписания и материалов СОУТ, а также некорректное объединение рабочих мест можно разобрать на следующем примере в рамках судебного разбирательства по делу № А59-2617/2015¹. Организация, занимающаяся ловлей рыбы, провела аттестацию рабочих мест в отношении рабочего места «Вахтенный помощник капитана». При этом в штатном расписании присутствовали должности первого, второго и третьего вахтенного помощника капитана. В рамках оценки условий труда было принято решение, что данные рабочие места являются одним и тем же рабочим местом. Для доказательства данного факта после завершения процедуры оценки организация, проводившая аттестацию рабочих мест, даже издала по этому поводу соответствующее письмо. Однако суд не встал на сторону работодателя и организации, проводившей оценку условий труда, указав на то, что по рабочим местам первого, второго и третьего вахтенного помощника капитана материалы оценки условий труда отсутствуют. В мотивировочной части судебного решения. Пятый арбитражный апелляционный суд указал на отсутствие правовых оснований распространения результатов аттестации на «должности, которые имеются в штатном расписании со схожими или одинаковыми должностными обязанностями», так как такая возможность отсутствует в Порядках проведения АРМ и СОУТ.

Вместе с этим есть и другая, более сложная проблема. В некоторых организациях изменения проходят настолько часто, что только во время проведения СОУТ штатное расписание корректируется множество раз. Как поступать в этом случае?

На наш взгляд, члены комиссии по проведению СОУТ, а также инженеры по охране труда обязаны довести до сведения руководства организации последствия подобных реформ и связанные с ними финансовые затраты. Ведь в

¹Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 14 декабря 2015 г. № 05АП-9269/2015 по делу № А59-2617/2015 // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757/>

этих случаях в отношении вновь введенных должностей неизбежно потребуются, руководствуясь ст. 17 ФЗ о СОУТ, провести внеплановую СОУТ в течение шести месяцев с ввода в эксплуатацию новых рабочих мест.

Так или иначе, изменение штатного расписания в части наименования должности – основание для проведения внеплановой СОУТ.¹

В организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случаях, когда выполнение работ по проведению СОУТ создает или может создать угрозу жизни и здоровью работника, членов комиссии или других лиц, СОУТ проводится с учетом особенностей, установленных Минтрудом РФ по согласованию с профильным министерством (ведомством, госкорпорацией), осуществляющим регулирование в соответствующей сфере деятельности, и с учетом мнения Российской трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК). Например, это относится к рабочим местам работников радиационно- и ядерно- опасных производств; работников, осуществляющих пожарные, аварийно-спасательные работы; водолазов; работников, занятых на верхолазных или на подземных работах; членов летных и кабинных экипажей судов гражданской авиации и т.п.² Так Приказом Минтруда России от 14.11.2014 № 882н³ была определена специфика проведения СОУТ творческих работников, Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 996н⁴ – специфика проведения СОУТ на рабочих местах работников, занятых на подземных работах; Приказом Минтруда России от

¹Чеботягин И. Практика применения СОУТ: как подготовить перечень рабочих мест? // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757>

²Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 3 // <http://www.solidarnost.org>

³Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения СОУТ на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации» от 28 апреля 2007 г. № 252 // Российская газета – № 293 – 24.12.2014.

⁴Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 09.12.2014 № 996н «Об утверждении особенностей проведения СОУТ на рабочих местах работников, занятых на подземных работах» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – № 33 – 17.08.2015.

18.02.2015 № 96н¹ – специфика проведения СОУТ на рабочих местах водолазов и работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы, Приказом Минтруда России от 18.05.2015 № 301н² – членов экипажей морских и рыбопромысловых судов, а также судов внутреннего плавания, Приказом Минтруда России от 01.06.2015 № 335н³ – работников, занимающихся подготовкой к спортивным соревнованиям и участием в них. Правительство РФ с учетом мнения РТК утверждает перечень рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом установленных особенностей. Такой перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 290⁴.

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

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.02.2015 № 96н «Об утверждении особенностей проведения СОУТ на рабочих местах водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы» // <http://www.pravo.gov.ru>, 20.03.2015.

²Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.05.2015 № 301н «Об утверждении особенностей проведения СОУТ на рабочих местах членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов» // Российская газета – № 133 – 22.06.2015.

³Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения СОУТ на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – № 42 – 19.10.2015.

⁴Постановление Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 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» // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 17 – Ст. 2056.

Кроме того, необходимо проанализировать мероприятия по улучшению условий труда, проведенные работодателем за период после предыдущей АРМ, в результате которых на рабочих местах могли снизиться уровни вредных (опасных) производственных факторов. Следует выяснить мнения работников, занятых на таких рабочих местах, о результатах этих мероприятий и о наличии (отсутствии) улучшений. К подготовке к проведению СОУТ необходимо привлечь профсоюзных уполномоченных по охране труда, профактив.¹

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

В соответствии ч. 1 ст. 10 ФЗ о СОУТ идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов – это сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (далее – Классификатор; утв. Минтрудом РФ с учетом мнения РТК).

Процедура идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается Методикой проведения СОУТ (далее – Методика). И Методика, и Классификатор утверждены приказом Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н².

Прежний порядок АРМ по условиям труда предусматривал, что оценка их соответствия гигиеническим нормативам на всех аттестуемых рабочих местах производится путем инструментальных измерений и оценок уровней факторов производственной среды и трудового процесса.

С вступлением в силу ФЗ о СОУТ возникает возможность оценить условия труда без инструментальных измерений. Это связано с закреплением в законодательстве процедуры идентификации потенциально вредных и (или)

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 3 // <http://www.solidarnost.org>

²Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения СОУТ, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении СОУТ и инструкции по ее заполнению» // Российская газета – № 71 – 28.03.2014.

опасных производственных факторов. Процедура эта призвана дать ответ, проводить или не проводить на конкретном рабочем месте исследования (измерения) и испытания вредных и (или) опасных производственных факторов. Данная законодательная новация вызывает определенные опасения относительно объективности результатов подобной оценки. Рассмотрим подробнее процедуру.

Из положений Методики (п. 3) следует, что идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов включает в себя следующие этапы:

- выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов;
- сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с таковыми, указанными в Классификаторе;
- принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов;
- оформление результатов идентификации.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом ОПСОУТ, а полученные результаты утверждаются комиссией по СОУТ.

При проведении идентификации на рабочих местах потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов эксперт ОПСОУТ обязательно должен учитывать следующее (ч. 3 ст. 10 ФЗ о СОУТ):

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством РФ, проводятся

обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры работников;

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- случаи производственного травматизма и (или) установления профзаболевания в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

- предложения работников провести на их рабочих местах идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Особый интерес вызывают предусмотренные Методикой (п. 5) способы выявления на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов при проведении идентификации. Для этого эксперт ОПСОУТ, не проводя никаких измерений, изучает следующую документацию, предоставляемую работодателем:

- техническую (эксплуатационную) документацию на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое на рабочем месте;

- технологическую документацию, характеристики техпроцесса;

- должностную инструкцию и иные документы, регламентирующие обязанности работника;

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

- характеристики применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленные при токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценках);

- декларации о соответствии и (или) сертификаты соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и

приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;

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

При этом указанные документы предоставляются работодателем при их наличии. Что делать при их отсутствии – вопрос остается открытым.

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

Выявленные указанными способами факторы производственной среды и трудового процесса эксперт ОПСОУТ сопоставляет с вредными и (или) опасными факторами, предусмотренными Классификатором, сравнивая их наименования для выявления совпадений.

Если выявлено, что наименования имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса совпадают с наименованиями вредных и (или) опасных факторов, предусмотренных Классификатором, то такие факторы признаются идентифицированными как вредные и (или) опасные. При наличии идентифицированных факторов комиссия по СОУТ принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных факторов в порядке, установленном ФЗ о СОУТ.

Если же эксперт ОПСОУТ не выявил на рабочем месте вредных или опасных факторов либо наименования выявленных факторов не совпадают с наименованиями, предусмотренными Классификатором, то эксперт фиксирует отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов. В этом случае никакие исследования, измерения и испытания на рабочем месте не проводятся, и комиссия по проведению СОУТ признает условия труда на данном рабочем месте допустимыми.

Таким образом, процедура идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов позволяет работодателю избежать затрат, связанных с проведением полноценных исследований и измерений на тех рабочих местах, где условия труда с очевидностью не оказывают негативного воздействия на работников (например, рабочие места офисного персонала и т.п.). Это высвободит средства, которые могут быть направлены работодателем на развитие производства, повышение оплаты труда и т.п.

В то же время процедура идентификации с большой вероятностью выведет из вредных условий труда многие категории работников, которые соответственно утратят право на ранее предоставлявшиеся им гарантии и компенсации. И даже если есть объективные и законные основания для отмены данных гарантий и компенсаций, будет очень трудно объяснить работникам такое ухудшение их положения, что повлечет рост числа социально-трудовых конфликтов.

Такая ситуация потребует от профсоюзов не только квалифицированного участия в процедуре СОУТ и контроля на всех ее этапах, но и более интенсивной работы по обеспечению роста оплаты труда за работу в нормальных, здоровых условиях.

К тому же нельзя исключать, что процедура идентификации может стать пространством для злоупотреблений со стороны отдельных недобросовестных ОПСОУТ, предлагающих работодателям «нарисовать» результаты идентификации и тем самым существенно сэкономить как на процедуре СОУТ, так и на гарантиях и компенсациях работникам, страховых взносах в ПФР.

ФЗ о СОУТ (ч. 6 ст. 10) предусматривает перечень рабочих мест, где идентификация вредных или опасных производственных факторов не осуществляется. К таким рабочим местам относятся:

- рабочие места работников, чьи профессии, должности, специальности включены в те списки соответствующих работ, производств, профессий,

должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- рабочие места, в связи с которыми работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за труд во вредных и (или) опасных условиях;

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

На перечисленных рабочих местах должны быть проведены исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Для этого эксперт ОПСОУТ должен определить перечень вредных и (или) опасных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям на таких рабочих местах в соответствии с требованиями ФЗ о СОУТ.¹

ФЗ о СОУТ устанавливает процедуру декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если в результате идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов эксперт ОПСОУТ не выявил на рабочих местах таких факторов, а комиссия по СОУТ признала условия труда допустимыми, то работодатель подает в территориальный орган Роструда (госинспекцию труда в субъекте РФ) по месту своего нахождения декларацию о соответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее по тексту – декларация). Декларация – это документ, подтверждающий на основании заключения эксперта ОПСОУТ, что на рабочем месте не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы и условия труда соответствуют государственным требованиям охраны труда. Работодатель должен подать декларацию в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

Роструду в соответствии с ФЗ о СОУТ поручено формировать и вести

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 5 // <http://www.solidarnost.org>

реестр деклараций. Форма и порядок подачи декларации, а также порядок ведения реестра установлены приказом Минтруда РФ от 7.02.2014 № 80н¹. В принятии декларации может быть отказано, если ее форма не соответствует утвержденной (отказ по иным основаниям не допускается).

Декларация может быть подана, в том числе, в форме электронного документа, подписанного электронной подписью работодателя. Для этого необходимо заполнить соответствующую форму, размещенную на официальном сайте Роструда.

В декларации указывается:

- наименование подавшей декларацию организации (Ф.И.О. индивидуального предпринимателя), место нахождения и место осуществления деятельности, ИНН, ОГРН;
- должность, Ф.И.О. руководителя организации, подписавшего декларацию;
- перечень рабочих мест, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- дата и номер протокола комиссии по проведению СОУТ;
- наименование организации, проводившей СОУТ (ИНН, ОГРН);
- сведения об эксперте ОПСОУТ: Ф.И.О., должность, порядковый номер в реестре экспертов;
- даты принятия и окончания срока действия декларации.

Если декларация подается в отношении рабочего места, которое при проведении СОУТ было признано аналогичным, то в этот документ должны быть включены сведения обо всех рабочих местах, аналогичных декларируемому рабочему месту. (Сведения о проведении СОУТ, в том числе об общем количестве рабочих мест, ОПСОУТ с 2016 года должны передавать в

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.02.2014 г. № 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 труда» // Российская газета –28.05.2014 – № 118.

Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ.)

Срок действия декларации – пять лет, он исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. Но в случае наступления обстоятельств, установленных ч. 5 ст. 11 ФЗ о СОУТ, Роструд принимает решение о прекращении действия декларации в отношении конкретного рабочего места и проведении внеплановой СОУТ. К таким обстоятельствам относятся:

- несчастный случай на производстве с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого органом Роструда была принята декларация (за исключением несчастных случаев, произошедших по вине третьих лиц),
- выявленное у работника профзаболевание, – если причиной несчастного случая или профзаболевания стало воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов. Если действие декларации прекращается досрочно, то в течение 10 календарных дней со дня наступления вышеуказанных обстоятельств в реестре деклараций делается соответствующая запись.

Если в течение пятилетнего срока действия декларации на рабочих местах не были зафиксированы несчастные случаи или профзаболевания работников, то срок действия данной декларации продлевается на следующие пять лет.

В реестр деклараций подлежат внесению сведения о поступивших декларациях сведения о продлении и прекращении их действия в отношении рабочих мест, на которых с работниками произошли несчастные случаи на производстве или были выявлены профессиональные заболевания, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае выявления факта недостоверности указанных в декларации сведений, Роструд или государственная инспекция труда в субъекте РФ прекращает действие декларации и вносит запись об этом в реестр.

При подаче работодателем декларации сведения о ней вносятся в реестр в

течение 15 рабочих дней со дня поступления декларации на бумажном носителе в госинспекцию труда или заполнения формы декларации на официальном сайте Роструда.

Сведения, содержащиеся в реестре, размещаются на официальном сайте Роструда, к ним обеспечивается открытый доступ, за исключением сведений об ИНН и ОГРН.

Действия (бездействие) должностных лиц госинспекции труда в субъекте РФ в соответствии с утвержденным порядком могут быть обжалованы в суд.

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

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

В ФЗ о СОУТ установлено, что исследованиям (испытаниям) и измерениям подлежат все без исключения вредные и (или) опасные производственные факторы, выявленные и зафиксированные при идентификации.

Согласно ч. 2 ст. 12 ФЗ о СОУТ, при окончательном формировании перечня производственных факторов, подлежащих исследованиям и измерениям, комиссия по СОУТ должна основываться на государственных

нормативных требованиях охраны труда; характеристиках технологического процесса, оборудования, материалов и сырья; результатах ранее проводившихся исследований и измерений вредных или опасных факторов; предложениях работников. Исходя из этого, даже если эксперт ОПСОУТ необъективно оценил предложения работников, у них есть возможность направить предложения непосредственно в комиссию, где представители профсоюза смогут добиваться учета этих предложений.

Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются следующими субъектами:

- испытательными лабораториями (центрами);
- экспертами ОПСОУТ;
- иными работниками ОПСОУТ.

Кроме того, комиссия по СОУТ по представлению эксперта вправе принять решение использовать в качестве результатов исследований и измерений для целей СОУТ результаты исследований и измерений, ранее полученные при осуществлении на рабочем месте в установленном порядке производственного контроля за условиями труда. При этом могут применяться лишь те результаты, которые получены аккредитованной в установленном порядке испытательной лабораторией (центром) не ранее, чем за 6 месяцев до проведения СОУТ.

Исследования и измерения должны проводиться с использованием утвержденных и аттестованных в порядке, установленном ФЗ от 26.06.2008 № 102 «Об обеспечении единства измерений»¹, методов исследований и методики измерений, а также соответствующих им средств измерений, прошедших поверку и внесенных в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений. При этом применяемые средства измерений должны соответствовать обязательным метрологическим требованиям к измерениям, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России (от 9.09.2011 № 1034н «Об утверждении перечня измерений, относящихся к сфере государственного

¹Федеральный закон «Об обеспечении единства измерений» от 26.06.2008 № 102-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 26 – Ст. 3021.

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»¹).

При проведении исследований и измерений ОПСОУТ самостоятельно определяет методы исследований и методики измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения.

Все исследования, измерения и т.д. при проведении СОУТ осуществляются только в ходе штатных производственных (технологических) процессов или штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов. Ранее при проведении АРМ были весьма распространены случаи, когда измерения осуществлялись, например, при отключенном оборудовании, генерирующем вредные или опасные производственные факторы. Подобное нарушение при проведении СОУТ будет являться основанием для направления профсоюзом мотивированного предложения о проведении внеплановой СОУТ, а также для обжалования действий ОПСОУТ и результатов спецоценки в установленном порядке.

Результаты исследований и измерений оформляются протоколами в отношении каждого из вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям и измерениям.²

Протокол измерений должен содержать следующие данные:

¹Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 сентября 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» // Российская газета – 21.10.2011 – № 237.

²Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 6 // <http://www.solidarnost.org>

- полное наименование ОПСОУТ, регистрационный номер записи в реестре ОПСОУТ, а также сведения об аккредитации ее испытательной лаборатории или центра (номер и срок действия аттестата аккредитации);

- уникальный номер протокола (определяется ОПСОУТ), содержащийся на каждой странице протокола, с указанием номера страницы;

- полное наименование работодателя;

- место нахождения и место осуществления деятельности работодателя;

- наименование структурного подразделения организации работодателя (при наличии);

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

- наименование вредного и (или) опасного фактора, в отношении которого проведены исследования и измерения, в соответствии с Классификатором;

- дату проведения исследований и измерений;

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

- наименования примененных методов исследований и измерений, реквизиты утвердивших их нормативных правовых актов;

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

- место проведения исследований и измерений с приложением при необходимости эскиза помещения, в котором проводятся исследования

(испытания) и измерения, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точек исследований и измерений (отбора проб);

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

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

- Ф.И.О., должности специалистов ОПСОУТ, проводивших исследования и измерения вредных и (или) опасных факторов.

ФЗ о СОУТ содержит перечень подлежащих исследованию и измерению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Факторы производственной среды, содержащиеся в данном перечне, подразделяются на три категории: физические, химические и биологические.

1. К физическим факторам относятся:

- аэрозоли преимущественно фиброгенного действия;
- шум;
- инфразвук;
- ультразвук воздушный;
- вибрация общая и локальная;
- неионизирующие излучения: электростатическое поле, постоянное магнитное поле, переменные электромагнитные поля;
- ионизирующие излучения;
- параметры микроклимата: температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение;
- параметры световой среды: искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности.

2. Химические факторы включают в себя химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа.

3. К биологическим факторам относятся:

- микроорганизмы-продуценты;
- живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах;
- патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

4. К факторам трудового процесса, подлежащим исследованию и измерению, относятся:

- тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

- напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Следует особо отметить, что набор вредных или опасных производственных факторов, закрепленный в ФЗ о СОУТ, более узок по сравнению с предусмотренным Руководством Р 2.2.2006-05¹ (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005), которое ранее применялось при проведении аттестации рабочих мест.

Например, Руководство предписывало при АРМ проводить оценку параметров световой среды по естественному и искусственному освещению, при этом искусственное освещение оценивалось по ряду показателей (освещенность, прямая блесккость, коэффициент пульсации освещенности и

¹Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора – № 3 – 2005.

др.). ФЗ о СОУТ предусматривает лишь оценку фактора искусственного освещения по единственному показателю – освещенность рабочей поверхности. При этом в соответствии с Методикой проведения СОУТ, если у занятых на работах с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением (металлы, пластмассы, стекло, глянцевая бумага), имеются жалобы на дискомфорт зрения, то такие показатели световой среды, как прямая и отраженная блескостность и пульсация, рекомендуется (то есть не обязательно) оценивать на рабочих местах, где в поле зрения работников присутствуют слепящие источники света.

Кроме того, необходимо учитывать, что в соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов предусматриваются определенные ограничения в части идентификации тех или иных производственных факторов как вредных и (или) опасных. В результате этого исследования и измерения на таких рабочих местах не проводятся.¹

Так, микроклимат идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор только на расположенных в закрытых производственных помещениях рабочих местах, если технологическое оборудование на этих местах является искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда).

Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (далее – АПФД) идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, где осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе пылящих веществ, относящихся к АПФД, а также эксплуатируется оборудование, работа на котором сопровождается выделением АПФД (пыли, содержащие природные и искусственные минеральные волокна, угольная пыль).

Виброакустические факторы идентифицируются как вредные и (или)

¹Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 7 // <http://www.solidarnost.org>

опасные факторы только на рабочих местах производственных помещений, технологическое оборудование на которых является источником указанных виброакустических факторов.

Факторы световой среды идентифицируются как вредные и (или) опасные в следующих случаях: при выполнении прецизионных работ с величиной объектов различения менее 0,5 мм; при наличии слепящих источников света; при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением. А также – на рабочих местах, где проводятся работы на высоте или существует опасность травмирования работников вследствие воздействия движущихся частей машин и механизмов, транспортных средств.

Неионизирующие излучения не идентифицируются как вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах, где работники заняты исключительно на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) или эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иную офисную оргтехнику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.

Ионизирующие излучения идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на тех рабочих местах, где осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе радиоактивных веществ и изотопов, а также при эксплуатации оборудования, создающего ионизирующее излучение.

Любые химические факторы идентифицируются как вредные и (или) опасные только на рабочих местах при добыче, обогащении, химическом синтезе, использовании в технологическом процессе или химическом анализе химических веществ и смесей, выделении химических веществ в ходе технологического процесса, а также при производстве веществ биологической

природы.

Такие биологические производственные факторы, как микроорганизмы - продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, – идентифицируются как вредные и (или) опасные только на рабочих местах, на которых осуществляется производство бактериальных препаратов, изучение и анализ патогенных микроорганизмов.

Факторы тяжести трудового процесса идентифицируются как вредные и (или) опасные только на рабочих местах, где персонал выполняет обусловленные технологическим процессом (трудовой функцией) работы по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении «стоя», при перемещении в пространстве более 5 км за рабочий день (смену).

Факторы напряженности трудового процесса – длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, активное наблюдение за ходом производственного процесса – идентифицируются как вредные и (или) опасные только при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, производственных процессов конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, а также при управлении транспортными средствами.

Непосредственно в тексте ФЗ о СОУТ (ч. 3 ст. 13) предусмотрен перечень из 24 вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, которые должны быть исследованы и измерены испытательной лабораторией (центром).

В отношении отдельных видов работ, профессий, должностей, специальностей Минтруд РФ (совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в

соответствующей сфере деятельности, и Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом») по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения РТК может устанавливать дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при СОУТ.

В тех случаях, когда проведение на рабочих местах исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов может повлечь угрозу для жизни работников, занятых на данных рабочих местах, экспертов или сотрудников ОПСОУТ, иных лиц, комиссия по СОУТ наделена правом принимать решение о невозможности проводить исследования (испытания) и измерения.

Данное решение оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия такого решения. Протокол является неотъемлемой частью отчета о проведении СОУТ. Копию протокола работодатель в срок 10 рабочих дней со дня принятия решения направляет в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия труда на рабочих местах, в отношении которых принято решение о невозможности проводить исследования и измерения, автоматически относятся к опасному классу условий труда.

По результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов эксперт ОПСОУТ относит условия труда на рабочих местах к тому или иному классу в зависимости от двух показателей:

- степень отклонения фактических – полученных по результатам исследований и измерений – значений вредных и (или) опасных факторов, от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда;
- длительность воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов в течение рабочего дня (смены).¹

Еще одной новацией ФЗ о СОУТ, вызывающей большое беспокойство в

¹ Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 8 // <http://www.solidarnost.org>

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

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

В организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда производится в соответствии с отраслевыми особенностями, которые утверждаются Минтрудом по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения РТК.

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

Минтруд России разработал и вынес на обсуждение проект приказа об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении СИЗ. Данный проект предусматривает ограничение, а именно –

методика не будет применяться в отношении следующих рабочих мест:

- где условия труда по результатам СОУТ отнесены к опасным, оптимальным или допустимым условиям труда (таким образом, возможность снижения класса условий труда предусматривается только для вредных условий труда – 3 класс и его подклассы);

- где работниками применяются СИЗ для защиты от загрязнений, а также СИЗ, в отношении которых применяется процедура декларирования соответствия установленным требованиям в порядке, определенном техническим регламентом.

В настоящее время действует Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты»¹ (утв. решением комиссии Таможенного союза от 09.12. 2011 № 878). Пункт 5.5 технического регламента требует, чтобы при выборе формы подтверждения соответствия СИЗ классифицировались по степени риска причинения вреда пользователю:

- первый класс – СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю (подлежат декларированию соответствия);

- второй класс – СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, если есть риск причинения необратимого вреда здоровью пользователя (подлежат обязательной сертификации).

Таким образом, методика может быть применена только при использовании на рабочих местах СИЗ второго класса.

Также ограничен и набор вредных факторов производственной среды, при наличии которых на рабочем месте предполагается применение методики. В перечень таких факторов включены: биологический фактор; химический фактор; аэрозоли преимущественно фиброгенного действия; шум; вибрация;

¹Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 «О принятии технического регламента Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты (вместе с ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. «О безопасности средств индивидуальной защиты») // <http://www.tsouz.ru/>, 15.12.2011.

неионизирующие излучения; повышенная или пониженная температура; электрический ток; ударная волна.

Для снижения класса условий труда в соответствии с методикой предполагается оценивать эффективность применения ограниченного перечня типов СИЗ, включающего:

- СИЗ органов дыхания (в том числе с маской) всех типов и наименований;
- защитных костюмов от биологических или химических факторов;
- СИЗ рук и ног от вибрации;
- СИЗ органа слуха;
- СИЗ от воздействия повышенных и (или) пониженных температур;
- СИЗ от неионизирующих излучений;
- СИЗ от воздействия электрического тока (диэлектрические);
- СИЗ глаз и лица (щитки, очки);
- СИЗ и спецодежда - от термических факторов электрической дуги;
- СИЗ рук и ног от химических факторов;
- СИЗ рук от контакта с разогретыми поверхностями;
- СИЗ от воздействия биологических факторов.

При этом оцениваемые СИЗ должны иметь сертификат соответствия, подтверждающий их соответствие установленным техническим регламентом требованиям. СИЗ также должны иметь маркировку и эксплуатационную документацию, которые позволяют выявить основные параметры этих средств, обеспечивающие снижение воздействия на работников вредных производственных факторов. Кроме того, комплектность СИЗ должна соответствовать сопроводительным документам и эксплуатационной документации.

Оценка эффективности применения СИЗ включает оценку выбора СИЗ и оценку использования СИЗ.

Правильность выбора СИЗ для конкретного рабочего места предполагается

оценивать на основе следующих показателей:

- соответствие выданных СИЗ перечню вредных факторов производственной среды, идентифицированных на рабочем месте по результатам СОУТ;
- соответствие защитных свойств СИЗ классу (подклассу) условий труда, установленному в отношении вредных факторов производственной среды на рабочем месте по результатам СОУТ;
- соответствие СИЗ потребительским свойствам, удобству применения и индивидуальным размерам работника (при этом работник может высказать замечания относительно дискомфорта при использовании СИЗ и их неудобства, которые эксперт ОПСОУТ должен будет учесть).

При оценке использования СИЗ предполагается учитывать следующие показатели:

- соответствие срока носки СИЗ времени гарантированного сохранения защитных свойств при соответствующем хранении и уходе, указанных в паспорте СИЗ или в эксплуатационной документации на СИЗ;
- своевременность проверки исправности (испытания) СИЗ (отметка, клеймо, штамп, протокол), как установлено нормативными документами и рекомендациями производителей СИЗ;
- проведение регулярных обучения и тренировок работников по правилам использования СИЗ на рабочих местах с учетом особенностей технологических процессов и по простейшим способам проверки работоспособности и исправности СИЗ;
- наличие случаев производственного травматизма на рабочих местах, связанных с использованием или неиспользованием СИЗ.

При оценке каждого из перечисленных показателей ему присваивается определенное числовое значение в рамках, предусмотренных методикой. Впоследствии числовые значения по всем показателям суммируются, и в зависимости от итогового значения эксперт ОПСОУТ принимает решение об

эффективности применения СИЗ. При этом класс (подкласс) условий труда может быть не только понижен на один класс (подкласс), но и повышен также на один класс (подкласс), если итоговый показатель будет отражать низкую эффективность использования СИЗ.

Проект методики предполагает при оценке эффективности использования СИЗ учитывать используемые на рабочем месте средства коллективной защиты работников от воздействия вредных производственных факторов, а также проводимые работодателем в соответствии с колдоговорами, отраслевыми соглашениями мероприятия по снижению воздействия вредных факторов. Каким именно образом учитываются эти аспекты, в проекте не указано.

После оценки эффективности применения СИЗ в соответствии с методикой результаты такой оценки обязательно доводятся до сведения работника под подпись. При несогласии с результатами работник может потребовать экспертизы качества СОУТ.¹

Работник, если он не согласен с результатами оценки эффективности применения СИЗ, может потребовать проведения экспертизы качества СОУТ.

Эта экспертиза проводится в рамках государственной экспертизы условий труда. Отметим, что, помимо экспертизы качества СОУТ, целями государственной экспертизы условий труда законодательство устанавливает оценку того, правильно ли предоставляются работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также оценку фактических условий труда работников.

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

Экспертиза качества СОУТ проводится:

– по представлениям территориальных органов Роструда (государственных инспекций труда в субъектах РФ). Представления могут быть

¹ Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 9 // <http://www.solidarnost.org>

внесены в связи с осуществлением указанными органами своих контрольно-надзорных функций, в том числе на основании заявлений работников, профсоюзов и их объединений, иных представительных органов работников, а также работодателей, их объединений, страховщиков;

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

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

Должностные лица органов, уполномоченных на проведение госэкспертизы условий труда, наделяются определенными правами и обязанностями. Они вправе:

- при наличии удостоверения установленного образца беспрепятственно посещать для осуществления экспертизы любых работодателей в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты, а в случае необходимости привлекать исследовательские (измерительные) лаборатории, аккредитованные в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

В обязанности указанных должностных лиц входит:

- по результатам экспертизы составлять заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять эти заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профсоюзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования РФ;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Разногласия, возникающие по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ, рассматриваются Минтрудом РФ.

Этап 4. Документальное оформление результатов СОУТ

После проведения всех необходимых процедур по оценке условий труда на рабочих местах полученные результаты СОУТ подлежат документальному оформлению. Для этого ОПСОУТ, составляет отчет о проведении СОУТ. Форма отчета, а также инструкция по его заполнению утверждены приказом Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н.

В составе отчета должны обязательно быть следующие документы и сведения.

Раздел I. Сведения об ОПСОУТ

Сведения об ОПСОУТ, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям ст. 19 ФЗ о СОУТ. Указываются:

полное наименование ОПСОУТ в соответствии с ее уставными документами; адрес ее места нахождения и осуществления деятельности, контактный телефон, адрес электронной почты; номер и дата внесения организации в реестр ОПСОУТ (для организаций, которые были аккредитованы в порядке, действовавшем до вступления в силу ФЗ о СОУТ, как организации, оказывающие услуги по АРМ по условиям труда, и внесены в реестр таких организаций, до их внесения в реестр ОПСОУТ указываются номер и дата внесения в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда); ИНН, ОГРН; регистрационный номер и дата выдачи аттестата аккредитации ОПСОУТ, дата истечения срока действия данного аттестата.

Также в разделе I отчета указываются данные об экспертах (иных работниках ОПСОУТ): порядковый номер эксперта или иного работника ОПСОУТ, участвовавшего в проведении СОУТ; дата проведения ими измерений; ФИО и должность эксперта (иного работника); номер и дата выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по СОУТ, дата выдачи сертификата; регистрационный номер в реестре экспертов ОПСОУТ.

В течение переходного периода, предусмотренного ст. 27 ФЗ о СОУТ, данные о сертификате на право проведения работ по СОУТ и о его номере в реестре экспертов ОПСОУТ в отчете не указываются.

Кроме того, в данном разделе отчета указываются данные о применявшихся средствах измерений: порядковый номер средства измерений испытательной лаборатории (центра); дата проведения измерений; наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса; наименование средства измерений в соответствии с паспортом на него; регистрационный номер средства измерений в Государственном реестре средств измерений; заводской номер средства измерений; дата окончания срока поверки средства измерений.

Раздел I отчета подписывается руководителем ОПСОУТ и заверяется ее печатью.

Раздел II. Перечень рабочих мест

Перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах. В этом разделе отчета указываются: индивидуальный номер рабочего места (аналогичные рабочие места обозначаются номером с добавлением прописной буквы «А»); наименование рабочего места с указанием должности, профессии или специальности работников, занятых на данном рабочем месте, в соответствии со штатным расписанием и квалификационными справочниками (ЕТКС, ЕКС); имеющиеся на рабочем месте источники вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса; число работников, занятых на данном рабочем месте; наличие аналогичных рабочих мест; результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и продолжительность их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены).

Раздел II отчета подписывается председателем и членами комиссии по проведению СОУТ, экспертами ОПСОУТ.¹

2.2 Ответственность за нарушение норм в области соблюдения условий труда

В 2015 году вступили в силу изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях² и Уголовный кодекс РФ³, значительно увеличивающие ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства. Важнейшими являются изменениями, касающиеся диверсификации ответственности за нарушения норм трудового права и правил

¹ Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 10 // <http://www.solidarnost.org>

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета – № 256 – 31.12.2001.

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 1996 – № 25 – Ст. 2954.

охраны труда, а также значительное увеличение размеров штрафов за подобные нарушения.

Право каждого гражданина в Российской Федерации на труд находится под особой защитой государства, которое, прежде всего, проявляется, в обеспечении работнику условий труда, отвечающих требованиям гигиены и безопасности труда для их жизни и здоровья.

Юридическая ответственность за нарушение трудовых прав граждан, как верно отметил Р.З. Лившиц, выступает в качестве одного из элементов решения социальной задачи трудового законодательства, прерогативой которого является социальная защита интересов работника (наряду с экономической, которая состоит в содействии развитию производства).¹

Одна из особенностей норм по охране труда заключается в непосредственном контакте ее с техническими и санитарными правилами, которым придается сила правовых норм, за соблюдением которых учреждается надзор и контроль, а за их невыполнение устанавливается ответственность, в том числе – административная.

В настоящее время серьезные изменения в области охраны труда наемных работников произошли в результате принятия ФЗ о СОУТ². Предметом регулирования являются не только отношения, возникающие в связи с проведением СОУТ, и с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности, но и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Изменения серьезно коснулись дополнительных функций Федеральной инспекции по труду и занятости Российской Федерации в частности данные лица: уполномочены направлять в суды требования о ликвидации юридических

¹Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право – 1990 – № 12 – С. 49.

²Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета – № 295 – 30.12.2013.

лиц или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда, без необходимости наличия заключений государственной экспертизы условий труда; уполномочены предъявлять организации, проводящей СОУТ, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о специальной оценке условий труда¹; формировать и вести реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; принимать решения о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; рассматривать разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласия работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ.

В настоящее время создан и действует в соответствии с Положением о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда, порядок размещения информации². Определены срок и порядок передачи в Роструд сведений о результатах проведения СОУТ³. Например, на основе переданных сведений сводная ведомость результата проведения СОУТ в Челябинской области за 1 полугодие 2015г. содержит информацию о том, что количество организаций, в которой проведена СОУТ составляет – 2375. Количество рабочих мест в данных организациях всего 159241 единиц, при этом количество работников занятых на этих рабочих местах – 162121 человек, в том числе на которых проведена уже СОУТ – 72860 (количество работников занятых на этих рабочих местах 105699 человек).

¹Постановление Правительства РФ от 13.07.2015 № 701 «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства РФ – 27.07.2015 – № 30 – Ст. 4586.

²Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.10.2011 № 1137 «Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда» // Охрана труда и социальное страхование – № 7 – 2012.

³Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 03.07.2014 № 436Н «Об утверждении Порядка передачи сведений о результатах проведения СОУТ» // Российская газета – № 19 – 25.08.2014.

С выходом указанного закона ужесточились меры административной и уголовной ответственности за нарушение нормативных требований в сфере охраны труда.

Следует обратить внимание на «революционный прорыв» в регулировании административной ответственности за нарушение норм по охране труда. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) дополнен новой статьей 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации». Положительным можно считать уход от такого формулирования основания ответственности как «нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда», что не соответствовало, охраняемым нормами административного права норм трудового права, поскольку исключало иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Само по себе выделение повышенной административной ответственности за нарушение государственных нормативных требований по охране труда в отдельную статью серьезный позитивный шаг в укреплении защитной функции трудовых прав работников.

Указанная статья в части второй предусматривает административные меры за: нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах; непроведение СОУТ. К таким случаям вероятно можно отнести изменения кадрового состава, при котором соответственно меняется СНИЛС работников¹.

Для юридических лиц в данном случае предусмотрено наложение административного штрафа от шестидесяти до восьмидесяти тысяч рублей, а в отношении лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, применяются меры административной ответственности за нарушения в сфере охраны труда со

¹Письмо Министерства труда и социальной защиты России от 25.05.2015 № 15-1/В-1929 «О порядке внесения в карты СОУТ СНИЛС работников» // Официальные документы в образовании – 2015 – № 35.

штрафами до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Для работодателя (должностных лиц) и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, административный штраф составляет от пяти до десяти тысяч рублей.

Если говорить об ответственности должностных лиц, то карательное воздействие на виновных нарушителей в некоторых случаях не особенно отличается от действовавших ранее по ст. 5.27 КоАП РФ (всего в два раза), но зато появилось альтернативное наказание – предупреждение, а для лиц ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение альтернативой такому наказанию как дисквалификация является несколько повышенный размер административного штрафа.

Некоторые другие государства, например Англия, идут по пути предъявления более жестких требований к виновным должностным лицам, в том числе применение дисквалификации без какого-либо альтернативного наказания¹. В РФ снижена ответственность лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, которые, являясь работодателем, не всегда обеспечивают соблюдение норм по охране труда и СОУТ, а их ответственность приравнивается к ответственности должностного лица, а не юридического лица, что существенно сказывается на предоставляемых гарантиях и компенсациях работникам. С точки зрения равных возможностей для реализации трудовых прав граждан не должно иметь значения какой субъект является работодателем – юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Поскольку в РФ на практике исполнение Закона, к сожалению, не всегда является сто процентным, то и ответственность за его

¹Дацко Н.П. Дисквалификация должностных лиц: сравнение Российского и Английского законодательства // Вестник Южно-Уральского государственного университета – 2013 – Том 13 – № 2 – С.80-82.

нарушение должна быть у работодателей одинаковой. Серьезным изменением в этом плане стало не применение наказания в виде дисквалификации к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в случае совершения аналогичного административного правонарушения, предусмотренного для должностных лиц.

Введение в действие новой статьи 14.54 КоАП РФ, устанавливающей ответственность за нарушение установленного порядка проведения СОУТ усиливает ответственность за нарушения в сфере охраны труда, что в свою очередь позволит в большей степени гарантировать безопасность на рабочих местах. Речь идет о нарушении организацией, проводившей СОУТ, установленного порядка проведения СОУТ. Карательное воздействие на виновных нарушителей установлено в форме наложения административного штрафа (исключая предупреждение) в два раза увеличенном размере, в том числе для эксперта, как должностного лица. При совершении аналогичного правонарушения в течение одного года размер наложенного административного штрафа на должностных лиц увеличивается или предусмотрено альтернативное наказание в виде дисквалификации.

Для реализации государственных гарантий соблюдения норм трудового права усилена ответственность за невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 19.5 КоАП РФ дополнена новой частью 23), включая возможность применения дисквалификации¹.

Руководители государственных инспекций труда в субъектах РФ должны обеспечить надлежащий контроль за соблюдением работодателями

¹Дацко Н.П. Дисквалификация: особенности субъектов, привлекаемых к ответственности // Вестник Южно-Уральского государственного университета – 2010 – № 18 (194) – С. 67-71.

законодательства о СОУТ¹.

О положительном эффекте нововведений однозначно сказать сложно. Изменения в КоАП РФ дают надежду на то, что работодатели начнут более серьезно относиться к выполнению норм законодательства, связанных с соблюдением требований по охране труда, в том числе и к проведению СОУТ и принятию соответствующих мер по ее результатам.

Итак, за непроведение СОУТ или нарушение порядка ее проведения работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

И здесь следует подчеркнуть, что в связи с некоторой неопределенностью положений ст. 27 Закона № 426-ФЗ мнения судей по вопросам привлечения работодателей к административной ответственности в связи с непроведением специальной оценки различаются. В частности, имеются решения, согласно которым в отношении ранее не аттестованных рабочих мест не применяется ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ. То есть работодатели, которые не проводили АРМ до 01.01.2014, привлекаются к ответственности за непроведение специальной оценки вне зависимости от наличия или отсутствия рабочих мест, названных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ.

Так, суд не принял довод работодателя о том, что оценка условий труда может быть произведена поэтапно до 31.12.2018, поскольку это положение закона согласно ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ не распространяется на работодателей, не проводивших АРМ до 01.01.2014, – только на тех, кто ее проводил (см. Решение Московского городского суда от 26.02.2015 по делу № 7-1673/2015²).

Однако Верховный суд неоднократно отмечал, что существенное значение

¹Приказ Роструда от 02.06.2014 № 199 «Об утверждении рекомендаций по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда. // <http://www.consultant.ru>

²Решение Московского городского суда от 26.02.2015 по делу № 7-1673/2015 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

при рассмотрении дел о привлечении организаций к ответственности за непроведение специальной оценки имеет положение ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ, согласно которой в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ, СОУТ может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31.12.2018.

То есть прежде, чем привлечь работодателя к ответственности, требуется выяснить, какие рабочие места предусмотрены штатным расписанием. В частности, имеются ли в организации рабочие места сотрудников, которые получают гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях или которым предусмотрено назначение досрочной пенсии и в отношении которых специальная оценка должна быть проведена в кратчайшие сроки (постановления ВС РФ от 22.01.2016 № 36-АД15-5¹, от 09.08.2016 № 57-АД16-5²).

Оговорки о том, что поэтапное проведение спецоценки возможно только для тех работодателей, которые до 01.01.2014 провели АРМ по условиям труда, Верховный суд не делает.

Что касается проведения внеплановой спецоценки, здесь работодатели допускают разнообразные ошибки, в результате чего и привлекаются к ответственности.

Так, Постановлением Новосибирского областного суда от 06.04.2016 по делу № 4а-262-2016³ были оставлены без изменений постановление инспектора государственной инспекции труда (далее – ГИТ) и решения судов о привлечении ОАО к административной ответственности в виде штрафа в размере 60 000 руб. за непроведение внеплановой специальной оценки при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест в течение шести месяцев с момента их ввода согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ.

Приказом от 04.08.2014 в штатное расписание ОАО была введена

¹Постановление Верховного суда РФ от 22.01.2016 г. – № 36-АД15-5 // <http://www.pravcons.ru>

²Постановление Верховного суда РФ от 09.08.2016 г. – № 57-АД16-5 // <http://www.pravcons.ru>

³Постановлением Новосибирского областного суда от 06.04.2016 по делу № 4а-262-2016 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

должность машиниста зернопогрузочных машин, на которую приказом от 09.10.2014 был переведен один из работников. Таким образом, до 04.02.2015 ОАО должно было провести спецоценку данного рабочего места. Но поскольку на момент истечения шестимесячного срока данная должность из штатного расписания была исключена, работодатель посчитал, что и спецоценку данного рабочего места можно не проводить. Тем не менее он уже нарушил п. 1 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ.

Суд сделал вывод, что последующее исключение должности машиниста зернопогрузочных машин из штатного расписания не освобождает ОАО от ответственности за совершение правонарушения.

В другом случае в ходе проверки инспектор ГИТ выявил нарушения, допущенные МБОУ, в том числе не была проведена внеплановая СОУТ на рабочих местах, на которых производилась замена производственного оборудования (светильники освещения), что могло оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников. Постановление о признании работодателя виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного на тот момент ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и назначении наказания в виде административного штрафа в размере 40 000 руб. суд только изменил в части размера штрафа (Постановление Челябинского областного суда от 25.06.2015 № 4а15-439¹).

Нарушен порядок проведения спецоценки. Это может послужить основанием не только для привлечения работодателя к административной ответственности. Кроме того, работник, чьи права из-за ее проведения были нарушены, в силу ст. 5 Закона № 426-ФЗ вправе обжаловать ее результаты в судебном порядке.

Так, работница (врач-нейрохирург) обратилась с иском к МАУ «Центральная городская клиническая больница» (далее – ЦГКБ) о признании результатов СОУТ ее рабочего места недействительными.

¹Постановление Челябинского областного суда от 25.06.2015 г. – № 4а15-439 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

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

По результатам этой оценки ей был установлен класс (подкласс) вредности условий труда 3.1, что исключало право на предоставление ей дополнительного отпуска. При этом в карте специальной оценки отсутствовала оценка условий труда по такому вредному (опасному) фактору, как напряженность трудового процесса, который согласно пп. 2 п. 1 ст. 13 Закона № 426-ФЗ подлежит обязательному исследованию (испытанию) и измерению. Кроме этого, ранее в результате аттестации ее рабочему месту был установлен класс (подкласс) вредности условий труда 3.3, в связи с чем предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 дней. Условия ее труда не изменялись.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований работнице было отказано, поскольку суд посчитал, что при спецоценке не подлежал оценке такой фактор, как напряженность трудового процесса: согласно должностной инструкции трудовая деятельность истицы не соответствует перечню особенностей трудового процесса работников, содержащемуся в п. 23 ч. 3 ст. 13 Закона № 426-ФЗ. Поэтому оснований для признания результатов СОУТ недействительными не имеется.

Однако судебная коллегия с данным выводом не согласилась. В первую очередь было отмечено, что в силу ч. 1 ст. 3 Закона № 426-ФЗ спецоценка является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и осуществляется в соответствии с определенной методикой.¹

¹Данилова В.В. Специальная оценка условий труда: ошибки работодателей // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

Федеральным законом от 18.07.2011 № 237-ФЗ¹ внесены изменения в ст. 19.19 КоАП РФ, предусматривающие административную ответственность испытательных лабораторий за нарушение законодательства об обеспечении единства измерений. В этом случае наказание накладывает Росстандарт.

Федеральным законом 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» в КоАП введена отдельная статья 14.54 «Нарушение установленного порядка проведения СОУТ», где определены штрафы за ошибки в ходе СОУТ:

- для физических лиц – в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб. При повторном нарушении – от 40 тыс. до 50 тыс. руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

- для юридических лиц – от 70 тыс. до 100 тыс. руб. Повторно – в размере от 100 тыс. до 200 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Распределение обязанностей и ответственности между работодателем и оценивающей организацией в ходе проведения СОУТ на первый взгляд почти не изменилось по сравнению с процедурой АРМ. Однако есть новеллы, которые повышают ответственность оценивающих организаций и их экспертов. В создаваемую работодателем комиссию по СОУТ не входят представители оценивающей организации. Но именно ее эксперт осуществляет процедуру идентификации вредных и опасных факторов. Созданная работодателем комиссия лишь утверждает результаты идентификации, за которую эксперт несет персональную ответственность.

Результаты АРМ оформлялись аттестационной комиссией в виде отчета. На практике отчет готовили оценивающие организации, но юридическая ответственность за его корректность лежала на комиссии во главе с

¹Федеральный закон «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 18.07.2011 № 237-ФЗ // Российская газета – № 159 – 22.07.2011.

представителем работодателя. Теперь отчет оформляется организацией, проводившей спецоценку, и утверждается председателем комиссии, после того как его подпишут все члены. Особое мнение несогласных в письменной форме прилагается к отчету.¹

Уголовная ответственность за нарушения в области охраны труда возлагается на конкретное лицо, ответственное за соблюдение требований охраны труда на предприятии.

Статья 143 УК РФ. Нарушение требований охраны труда

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без

¹Специальная оценка условий труда – вспоминаем переходный период // Справочник кадровика – 2014 – №3 <http://www.pro-personal.ru/article/1089216-qqa-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-vspominaem-perehodnyy-period>

такового.

Некоторое снижение ответственности предполагается ввести для субъектов малого и среднего бизнеса (в том числе для микропредприятий, к которым по определенным критериям относятся и юридические лица и индивидуальные предприниматели). При выявлении правонарушений впервые предлагается заменять реальный административный штраф – предупреждением, даже если оно не предусмотрено санкцией административной нормы, правда за исключением случаев, если причинен вред жизни или здоровью работника. С точки зрения равных возможностей для реализации трудовых прав граждан не должно иметь значения какой субъект является работодателем – юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Ответственность работодателя за виновные деяния должна быть соизмеримой, иначе нивелируются принципы юридической ответственности. Серьезным изменением в этом плане стало не применение наказания в виде дисквалификации к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в случае совершения аналогичного административного правонарушения, предусмотренного для должностных лиц.¹

В связи с вводом СОУТ фактическое количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда увеличилось. По данным Минтруда, в течение первого полугодия 2015 г. Федеральной службой по труду и занятости оформлено более 6,5 тыс. постановлений на юридических и должностных лиц за нарушение порядка проведения СОУТ на рабочих местах. «За нарушение установленного порядка проведения спецоценки работодатели были привлечены к административной ответственности в виде штрафов на сумму свыше 150,8 млн руб., а организации, проводящие спецоценку условий труда, оштрафованы на сумму более 3 млн руб., – уточнил глава Министерства Максим

¹Дацко Н.П., Пономарева С.А. Административная ответственность за нарушение норм по охране труда // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2015 – С. 158-161.

Топилин.¹

Хотелось бы обратить внимание специалистов на уже имеющуюся судебную практику, и предостеречь тем самым от возможных нарушений законодательства и как следствие последующей ответственности за эти нарушения.

Рассмотрим две чаще всего встречающиеся ситуации нарушений законодательства в вопросах СОУТ.

1. В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ, а именно: в статьи 92, 117, 147 (данные статьи регулируют предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда), с 01.01.2014 г. многие работодатели отменили часть гарантий, установленных работникам по результатам аттестации рабочих мест. Стали предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с вступившими в силу нормами Трудового кодекса РФ, а не действовавшими на момент утверждения результатов аттестации рабочих мест нормативными актами, в частности Постановлением Правительства РФ № 870 от 20 ноября 2008 года.

Решением Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу № 33-1220-2014 подобные действия работодателя признаются незаконными.

Согласно судебному решению: в силу положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (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 трудового процесса, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в

¹Петрунин Р. Административная и уголовная ответственность при проведении специальной оценки условий труда // <http://www.kiout.ru/info/publish/23908>

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.

Следует обратить внимание, если в настоящее время работник трудится во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, то гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с нормами ТК РФ (до внесения изменений от 01.01.2014 года) и положениями Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870¹.

Предоставление гарантий и компенсаций в порядке и размерах определенных действующей редакцией ТК РФ возможно только на основании результатов СОУТ, проведенной в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

2. Распространена и следующая ситуация.

Работодатель, у которого не проведена СОУТ, при проверке ГИТ предоставляет инспектору, в качестве обоснования проведения спецоценки, приказ о создании комиссии, график проведения работ, кто то предоставляет и перечень рабочих мест, считая, что этих доводов достаточно, чтобы не быть привлеченным к административной ответственности за не проведение СОУТ.

Суд же придерживается другой позиции. Этот факт отражен в решении Смоленского областного суда от 13.01.2015 по делу № 21-6/2015, согласно которому утверждение Организацией состава комиссии и составление графика проведения СОУТ в отсутствие заключенного договора на проведение СОУТ не свидетельствуют о начале проведения СОУТ, что влечет нарушение прав и законных интересов работников Общества.

¹Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // Российская газета – № 245 – 28.11.2008.

Следует обратить внимание, что начало проведения спецоценки условий труда должно подтверждаться совокупностью документов.

Напомним, что в соответствии с частью 2 статьи 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проведение СОУТ является обязанностью работодателя. Кроме того, работодатель должен ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте и предоставить работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ.¹

Законодательным нововведением является ответственность экспертов.

За откровенную фальсификацию итогов СОУТ, липовые протоколы исследований и отсутствие подтверждения реальных измерений ст. 14.48 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность:

- для должностных лиц – в виде штрафа в размере от 30 тыс. до 50 тыс. руб. либо дисквалификации на срок от одного года до трех лет. Подчеркнем: сертифицированные эксперты являются должностными лицами;
- для юридических лиц – в виде штрафа в размере от 400 тыс. до 500 тыс. руб.

Наказание в данном случае накладывает Росаккредитация.

¹Климова С.А. Обзор судебной практики по специальной оценке условий труда // <https://otrude.ru/>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не смотря на то, что ФЗ о СОУТ действует уже более трех лет, его реализация связана с рядом проблем, с которыми сталкиваются субъекты правоотношений, реализующих процедуру СОУТ. С проблемами сталкиваются как работодатели, на которых ФЗ о СОУТ возложена ответственность за организацию проведения этой процедуры, так и эксперты организаций, проводящих СОУТ. Указанные проблемы носят комплексный характер.

В международных нормах системы оценки рисков являются основой, фундаментом бизнес-процессов. При этом, оценка профессиональных рисков расценивается как первоначальный этап при определении подходов к управлению безопасностью и защитой здоровья работников, к построению в организации системы охраны труда, в которую должны входить и службы гигиены труда. Не смотря на то, что в целом Российское законодательство идет в ногу с международными нормами, в результате проведенного анализа современных правовых норм по охране труда в Российской Федерации предлагается наряду со специальной оценкой труда ввести необходимость сочетания ее с управлением профессиональными рисками в области безопасности труда и охраны здоровья (Международный стандарт OHSAS 18001:2007 Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Требования)¹. Следует отметить, что в настоящее время, Российской Федерацией не ратифицирована Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда». В целом, нормы Конвенции соответствуют законодательству Российской Федерации и ратификация Конвенции возможна без внесения серьезных изменений, либо соответствующие изменения уже предусмотрены планами законопроектных работ Правительства Российской Федерации и не потребует дополнительных финансовых ресурсов, поэтому она может быть предложена к ратификации.

¹OHSAS 18001:2007 Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Требования // <http://iso-group.ru/documents-ohsas-18001>

В целом установленные законом права и обязанности работодателя, работника и организации, проводящей СОУТ, направлены на то, чтобы обеспечить получение максимально объективных результатов оценки условий труда, которые будут приняты как работодателем, так и работниками и их представителями в лице профсоюзов.

При этом важным аспектом реформы в области охраны труда, связанной с переходом к СОУТ, является определение готовности к этому испытательных лабораторий, ранее задействованных в проведении АРМ. Законодатель предъявляет повышенные требования к материально-технической базе аттестующих организаций, аккредитации испытательных лабораторий, подготовке экспертов по СОУТ, методике ее проведения, ведению актуализируемой документации, качеству оформления материалов СОУТ. Одним из направлений совершенствования работы испытательных лабораторий является решение кадровой проблемы (как их количества, так и качества).

Учитывая, что в отличие от действовавшего ранее Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – Порядок № 342н), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, ФЗ о СОУТ содержит длинный перечень физических и химических факторов, измерение которых должно входить в область аккредитации испытательной лаборатории ОПСОУТ. А привлекать субподрядчиков разрешается лишь для измерения редких вредных факторов: биологических и радиации (п. 2 ст. 19 Закона). В качестве решения данной проблемы можно предложить укрупнение испытательных лабораторий, которые должны стать многопрофильными.

Учитывая позицию Минтруда по ужесточению контроля за применением ФЗ № 426, информации о наличии недопонимания у экспертов, сдавших экзамен на право проведения экспертизы условий труда, отсутствие единых программ обучения экспертов, монографий и учебных пособий по ключевым вопросам СОУТ, свидетельствующих о недоработках МИНТРУДа производит общее впечатление – неготовности Минтруда адекватно оценивать масштабы стоящих

перед ним вызовов. Явно недооценена проблема катастрофического положения с темпами обследования рабочих мест в стране. Не предложены меры по ускорению работ в этой сфере. Вместо признания сложившихся трудностей Минтруд ставит абстрактные громкие цели, не предлагая решений.

Учитывая при этом тенденцию сокращения количества организаций, занимающихся СОУТ по причине бюрократических препон. МИНТРУДа рекомендуется, наравне с контролем, направить усилия на устранение противоречий законодательства по СОУТ и максимально упрощать процедуру вступления в этот бизнес организациям, желающим заниматься СОУТ.

Как мы уже упоминали, с целью сохранения преемственности в реализации процедуры оценки условий труда законодатель установил переходный период до 31 декабря 2018 г., в течение которого будут признаваться результаты АРМ, полученные до вступления в силу ФЗ о СОУТ. За это время по мнению законодателя должны быть устранены типичные проблемы, характерные для сегодняшнего рынка испытательных лабораторий, связанные в том числе: с недостаточным количеством химических лабораторий, укомплектованных оборудованием для диагностики вредных производств; несоответствием по ряду сроков, объемов и качеству оказанных услуг надлежащему уровню материально-технического и кадрового обеспечения аттестующей организации; нехваткой штатных специалистов и их недостаточной квалификацией; отсутствием профессиональных стандартов и единых требований к специалистам, оказывающим услуги в области охраны труда; необходимостью повышения их квалификации; недостаточным наличием и использованием программных продуктов, стандартов, методик, пособий и т. п., соответствующих современным требованиям; неразвитостью филиальной сети (обособленных структурных подразделений) и отсутствием системы аккредитации филиалов аттестующих организаций.

Только слаженная работа всех заинтересованных сторон позволит эффективно решать проблемы, накопившиеся в сфере улучшения условий труда.

Учитывая предусмотренную ФЗ о СОУТ возможность участия профсоюзов в составе комиссии по СОУТ и вывод о том, что если работники организации не объединились в профсоюз и не создали первичную профорганизацию, то представлять их интересы в комиссии, рассматривать результаты работы ОПСОУТ и отстаивать право работников на гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях просто некому. А иные представительные органы работников воспринимать всерьез в данном случае нет смысла, поскольку практически все подобные органы созданы с подачи работодателя и полностью им контролируются. Рекомендуется на законодательном уровне закрепить обязательность участия представителя первичной профсоюзной организации в комиссии по СОУТ. При этом в состав комиссии от стороны работников необходимо включать наиболее подготовленных специалистов первичной профорганизации, желательно имеющих опыт работы в аттестационных комиссиях при проведении АРМ, прошедших обучение по СОУТ, а также технических инспекторов труда профсоюзов.

С вступлением в силу ФЗ о СОУТ возникает возможность оценить условия труда без инструментальных измерений. Это связано с закреплением в законодательстве процедуры идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Процедура эта призвана дать ответ, проводить или не проводить на конкретном рабочем месте исследования (измерения) и испытания вредных и (или) опасных производственных факторов. Данная законодательная новация вызывает определенные опасения относительно объективности результатов подобной оценки.

Особый интерес вызывают предусмотренные Методикой (п. 5) способы выявления на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов при проведении идентификации. Для этого эксперт ОПСОУТ, не проводя никаких измерений, изучает соответствующую документацию, предоставляемую работодателем, которая может вывести из вредных условий труда многие категории работников, которые соответственно утратят право на ранее

предоставлявшиеся им гарантии и компенсации. И даже если есть объективные и законные основания для отмены данных гарантий и компенсаций, будет очень трудно объяснить работникам такое ухудшение их положения, что повлечет рост числа социально-трудовых конфликтов. К тому же нельзя исключать, что процедура идентификации может стать пространством для злоупотреблений со стороны отдельных недобросовестных ОПСОУТ, предлагающих работодателям «нарисовать» результаты идентификации и тем самым существенно сэкономить как на процедуре СОУТ, так и на гарантиях и компенсациях работникам, страховых взносах в ПФР.

В качестве решения обозначенных проблем от профсоюзов требуется не только квалифицированное участие в процедуре СОУТ и контроль на всех ее этапах, но и более интенсивная работа по обеспечению роста оплаты труда за работу в нормальных, здоровых условиях. Вызывает волнение проблема отсутствия административной ответственности за нарушение работодателями правил обеспечения работников средствами коллективной защиты, поскольку ни КоАП РФ, ни УК РФ не устанавливает соответствующей ответственности. С точки зрения ответственности необходимо еще раз отметить, что предоставляемая ФЗ о СОУТ возможность ограничиться идентификацией рабочих мест и избежать проведения затратных исследований и измерений может вызвать у работодателей соблазн задекларировать по результатам идентификации как можно больше рабочих мест в ущерб качеству СОУТ. Это неизбежно повлечет недовольство работников и профсоюзов, вызовет конфликты. Во избежание всего этого профсоюзам надо отслеживать результаты работы эксперта ОПСОУТ при проведении идентификации и контролировать, чтобы эксперт учел все необходимые факторы, перечисленные в ч. 3 ст. 10 ФЗ о СОУТ, в том числе результаты предыдущих исследований, предложения работников и др. Декларация не должна вызывать сомнений у представителей профсоюзов только при наличии стопроцентной уверенности в отсутствии вредных или опасных факторов на декларируемых рабочих местах.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» // Бюллетень международных договоров – 2013 – № 4 – С. 26 – 41.
2. Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 43 – Ст. 5792.
3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 // Российская газета – № 238 – 16.12.1998.
4. Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2071 – 2076.
5. Устав Международной организации труда // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. 1957 – Вып. XVI. – С. 351–370.
6. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013 – 2016 годы // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации – 2013 – № 3 – С. 126 – 133
7. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета – № 256 – 31.12.2001.
10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 1996 – № 25 – Ст. 2954.
11. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Российская газета – № 295 – 30.12.2013.

12. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ // Российская газета – № 296 – 31.12.2013.

13. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18.07.2011 г. № 238-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2011 – № 30 (ч. 1) – Ст. 4586.

14. Федеральный закон «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 18.07.2011 № 237-ФЗ // Российская газета – № 159 – 22.07.2011.

15. Федеральный закон «Об обеспечении единства измерений» от 26.06.2008 № 102-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 26 – Ст. 3021.

16. Федеральный закон «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» от 11.04.1998 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2001 – № 50 – Ст. 4652.

17. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы. / Российская газета – № 295 – 30.12.2013.

18. Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // Собрание законодательства РФ – 2009 – № 20 – Ст. 2444.

19. Постановление Правительства РФ от 13.07.2015 № 701 «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства РФ – 27.07.2015 – № 30 – Ст. 4586.

20. Постановление Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 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» // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 17 – Ст. 2056.

21. Постановление Совмина РСФСР от 02.10.1991 № 517 «О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет» // <http://www.consultant.ru/>

22. Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» // <http://www.consultant.ru/>

23. Постановление Совмина СССР от 22.08.1956 № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах» // http://www.consultant.ru

24. Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 53 (ч. 2) – Ст. 8029.

25. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 47 – Ст. 5489.

26. Приказ Роструда от 02.06.2014 № 199 «Об утверждении рекомендаций по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда». // <http://www.consultant.ru>

27. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.02.2015 № 96н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий

труда на рабочих местах водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы» // <http://www.pravo.gov.ru>, 20.03.2015.

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – № 42 – 19.10.2015.

29. Письмо Министерства труда и социальной защиты России от 25.05.2015 № 15-1/В-1929 «О порядке внесения в карты специальной оценки условий труда СНИЛС работников» // Официальные документы в образовании – 2015 – № 35.

30. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.05.2015 № 301н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов» // Российская газета – № 133 – 22.06.2015.

31. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 09.12.2014 № 996н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценке условий труда на рабочих местах работников, занятых на подземных работах» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – № 33 – 17.08.2015.

32. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации» от 28 апреля 2007 г. № 252 // Российская газета – № 293 – 24.12.2014.

33. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 03.07.2014 № 436Н «Об утверждении Порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда» // Российская газета – № 19 – 25.08.2014.

34. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.02.2014 г. № 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 труда» // Российская газета – 28.05.2014 – № 118.

35. Приказ Министерства труда и социальной защиты 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» // Российская газета – № 71 – 28.03.2014.

36. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.10.2011 № 1137 «Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда» // Охрана труда и социальное страхование – № 7 – 2012 (Приложения № 1–2).

37. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 сентября 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» // Российская газета – 21.10.2011 – № 237.

38. OHSAS 18001:2007 Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Требования // <http://iso-group.ru/documents-ohsas-18001>

39. Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора – № 3 – 2005.

40. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской

Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 № 212-ФЗ // Российская газета – № 137 – 28.07.2009 (Утратил силу).

41. Закон СССР «О пенсиях и пособиях членам колхозов» от 15.07.1964 № 2688-VI // Ведомости ВС СССР – 1964 – № 29 – Ст. 340 (Утратил силу).

42. Закон СССР О государственных пенсиях от 14.07.1956 // Свод законов СССР т. 2 – 1990 г. – Ст. 532 (Утратил силу).

43. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // Российская газета – № 245 – 28.11.2008 (Утратил силу).

44. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении «Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // Российская газета – № 135 – 24.06.2011 (Утратил силу).

45. Постановление Наркома труда СССР от 5 января 1928 года // Документ опубликован не был (Утратил силу).

Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

46. Постановление Верховного суда РФ от 09.08.2016 г. – № 57-АД16-5 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-rabotodateley>

47. Постановлением Новосибирского областного суда от 06.04.2016 по делу № 4а-262-2016 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

48. Постановление Верховного суда РФ от 22.01.2016 г. – № 36-АД15-5 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-rabotodateley>

49. Постановление Челябинского областного суда от 25.06.2015 г. – № 4а15-439 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda>

50. Постановление пятого арбитражного апелляционного суда от 14 декабря 2015 г. № 05АП-9269/2015 по делу № А59-2617/2015// <http://ohranatruda.ru/news>

51. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 7 декабря 2015 г. по делу № 33-4199/2015 // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757>

52. Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 14 декабря 2015 г. № 05АП-9269/2015 по делу № А59-2617/2015 // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757>

53. Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 О принятии технического регламента Таможенного союза О безопасности средств индивидуальной защиты (вместе с ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты) // <http://www.tsouz.ru>

54. Решение Московского городского суда от 26.02.2015 по делу № 7-1673/2015 // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy>

Литература

55. Бакирова Г.Я., Бирюков П.Н., Валеев Р.М. Международное право. Общая часть: учебник / Г.Я. Бакирова, П.Н. Бирюков, Р.М. Валеев и др.; отв. ред. Р.М. Валеев, Г.И. Курдюков.– М.: Статут, 2011 – 543 с.

56. Гусов К.Н., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, П.Е. Морозов – М.: Проспект, 2013 – 635 с.

57. Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Ю.П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014 – 854 с.

58. Международная конференция труда 91-я сессия 2003 г. Доклад VI. Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере.

Шестой пункт повестки дня. // Международное бюро труда. Женева. Первое издание, 2003 год.

59. Datsko N.P., Ponomareva S.A. Management System for Occupational Safety and Health in Russian Federation / N.P. Datsko, S.A. Ponomareva // Материалы XVIII международной научно-практической конференции (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 1–2 апреля 2016 г.). Часть II Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2016 – С.243–244

60. Басалаева С.П., Петрова Е.И., Петрова Е.Н., Спиглазова Т.Г. Комментарий к Федеральному закону от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности // <http://www.consultant.ru>

61. Данилова В.В. Специальная оценка условий труда: ошибки работодателей / В.В. Данилова // <http://www.pravcons.ru/articles/publ/spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-oshibki-rabotodateley>

62. Дацко Н.П. Дисквалификация должностных лиц: сравнение Российского и Английского законодательства / Н.П. Дацко // Вестник Южно-Уральского государственного университета – 2013 – Том 13 – № 2 – С.80-82.

63. Дацко Н.П. Дисквалификация: особенности субъектов, привлекаемых к ответственности / Н.П. Дацко // Вестник Южно-Уральского государственного университета – 2010 – № 18 (194) – С. 67-71.

64. Дацко Н.П., Пономарева С.А. Административная ответственность за нарушение норм по охране труда / Н.П. Дацко, С.А. Пономарева // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2015 – С. 158-161.

65. Ефимова Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка / Е.В. Ефимова // <http://www.pro-personal.ru/article/1089215-qqea-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-istoricheskaya-spravka>

66. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 10 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>

67. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 2 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
68. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 3 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
69. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 4 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
70. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 5 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
71. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 6 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
72. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 7 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
73. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 8 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
74. Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 9 / Д. Журавлев // <http://www.solidarnost.org>
75. Климова С.А. Обзор судебной практики по специальной оценке условий труда / С.А. Климова // <https://otrude.ru>
76. Кудряшова С.Н. Тенденции развития законодательства об охране труда в Российской Федерации и за рубежом / С.Н. Кудряшова // <http://cyberleninka.ru>
77. Курьянов В.В. История и причины появления специальной оценки условий труда / В.В. Курьянов // Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда – 2014 г. – № 4. (90). – С. 8-10.
78. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции / Р.З. Лившиц // Советское государство и право – 1990 – № 12 – С. 48-53.
79. Петрунин Р. Административная и уголовная ответственность при проведении специальной оценки условий труда / Р. Петрунин // <http://www.kiout.ru/info/publish/23908>
80. Райдер Г. Заявление по случаю Всемирного дня охраны труда от

28.04.2013г. / Г. Райдер // Официальный сайт Международной организации труда
<http://www.ilo.org/global/about>

81. Специальная оценка условий труда – вспоминаем переходный период // Справочник кадровика – 2014 – №3 <http://www.pro-personal.ru/article/1089216-qqa-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-vspominaem-perehodnyy-period>

82. Федорович Г. Специальная оценка условий труда: подводя итоги / Г. Федорович // <http://www.ntm.ru/news>

83. Чеботягин И. Практика применения СОУТ: как подготовить перечень рабочих мест? / И. Чеботягин // <http://ohranatruda.ru/news/2845/160757>

84. Труд и занятость в России 2015 г. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru>

Таблица 1 – Сравнительная таблица специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ
Общие вопросы проведения оценки условий труда		
Срок первичного проведения	На вновь созданных рабочих местах (а также после реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники или новых технологий, влияющих на уровни факторов производственной среды и трудового процесса) должна быть проведена в течение 6-ти месяцев с момента создания рабочего места или изменения в условиях труда.	Аттестация вновь организованных рабочих мест в соответствии с проектами строительства, реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий должна быть проведена не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест.
Рабочие места – исключения	не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями	в отношении надомников, дистанционных работников не было четко урегулировано, исключение составляли лишь офисные рабочие места, что фактически сохранилось и в специальной оценке условий труда через механизм декларирования соответствия условий труда нормативным требованиям
Приведение наименований должностей и профессий в соответствие с наименованиями, указанными в ОКПДТР	нет необходимости	рекомендовалось
Возможность декларировать соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда без проведения измерений.	Предусмотрено в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, и	не было предусмотрено

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ		
	соответственно, условия труда признаны комиссией допустимыми.			
Необходимость проведения оценки травмоопасности рабочих мест	отсутствует	проводилась на всех рабочих местах		
Возможность снизить подкласс условий труда при применении эффективных СИЗ	предусмотрено, по результатам проведения оценки эффективности СИЗ	отсутствовало		
Срок ознакомления работников с результатами оценки условий труда	не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета	не был четко определен		
Необходимость подачи отчета по результатам проведения в Государственную инспекцию труда	Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета все необходимые сведения.	– аттестующей организацией в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных (АС АКОТ), – работодателем в течение 10 календарных дней с даты издания приказа о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации на бумажном и электронном носителях в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации		
Размещение работодателем на своем официальном сайте в Интернете сводных данных о результатах проведения	в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда	не было предусмотрено		
Назначение дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по результатам проведения в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, для которых предусмотрен досрочный выход на пенсию	Опасный – 4	8%	независимо от результатов проведения АРМ:	
	Вредный – 3.4	7%		
	Вредный – 3.3	6%		
	Вредный – 3.2	4%	2014 год	6%
	Вредный – 3.1	2%	2015 и последующие годы	9%
	Допустимый – 2	0%		
Оптимальный – 1				
Измеряемые / оцениваемые вредные факторы производственной среды и трудового процесса				
Параметры микроклимата	только на рабочих местах производственных помещений, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся	на всех рабочих местах		

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ
	искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда) и на открытой территории	
Виброакустические факторы (шум, вибрация, инфразвук, ультразвук)	только на рабочих местах производственных помещений, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов	на всех рабочих местах
Параметры световой среды	только при выполнении прецизионных работ высокой и наивысшей точности с величиной объектов различения менее 0,5 мм, при работе на видео-дисплейных терминалах при наблюдении за большим количеством объектов на экране, при наличии слепящих источников света, при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением, а также на рабочих местах, на которых проводятся работы на высоте, а также существует опасность травмирования работников вследствие воздействия движущихся частей машин и механизмов, транспортных средств	на всех рабочих местах
ЭМП	За исключением рабочих мест, на которых работники	до февраля 2013 измерения уровней ЭМП и ЭСП проводились

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ
	исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически, для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.	на всех рабочих местах, где присутствовало оборудование – источник полей, а с введением в действие изменений (приказ №590н), офисные рабочие места стали исключениями
Тяжесть трудового процесса	только на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом (трудовой функцией) работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденной позе или позе стоя, при перемещении в пространстве более 5 км за смену	на всех рабочих местах, где присутствовали хоть какие-то физические нагрузки
Напряженность трудового процесса	только при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, производственных процессов конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования	на всех рабочих местах
Гарантии и компенсации при вредных условиях труда		
Оплата труда в повышенном размере	на усмотрение работодателя, но не менее 4%	на усмотрение работодателя, но не менее 4%

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.	на усмотрение работодателя, но не менее 7 календарных дней
Сокращенная продолжительность рабочего времени	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. Может быть заменено на денежную компенсацию при определенных условиях.	на усмотрение работодателя, но не более 36 часов в неделю
Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов	пока не изменилось	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 45н (ред. от 19.04.2010) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях

Значимые условия в которых эти процедуры отличаются	СОУТ	АРМ
		рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»
Обеспечение лечебно-профилактическим питанием	пока не изменилось	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»
Право на досрочное назначение трудовой пенсии	пока не изменилось	Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10 (ред. от 02.10.1991) «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»
Проведение периодических медицинских осмотров	пока не изменилось	Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 15.05.2013) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

Субъекты специальной оценки условий труда



