

Особенности специальной оценки условий труда, пришедшей на смену аттестации рабочих мест

На протяжении нескольких лет в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда входила процедура проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

С 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон), который напрямую связывает отчисления работодателем по дополнительному тарифу в Пенсионный Фонд России в зависимости от условий труда на рабочих местах. Например, чем лучше условия труда, тем меньше отчисления. Таким образом, работодатель, так или иначе, будет заинтересован в улучшении условий труда на рабочих местах, и, тем самым, в модернизации производства.

Кроме того, с введением специальной оценки условий труда предполагается переход от формального предоставления гарантий и компенсаций работнику к учету воздействия на его здоровье вредных и (или) опасных факторов. Такой подход, с одной стороны, позволяет объективно решить вопрос о необходимости предоставления компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда конкретному работнику на конкретном рабочем месте (повышенный размер оплаты труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени), а, с другой стороны, экономически простимулировать работодателя к вложению средств в улучшение условий труда в целях оптимизации своих дальнейших издержек.

В соответствии со статьей 3 Федерального закона специальная оценка условий труда проводится в отношении условий труда всех работников, кроме надомников, дистанционных работников и тех, кто вступил в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются предпринимателями. Также предполагается, что в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих проведение специальной оценки условий труда регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Как и прежде, процедура проведения специальной оценки условий труда входит в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. В частности, статья 4 Федерального закона устанавливает для работодателя ряд требований, связанных с обеспечением проведения специальной оценки условий труда, а также предоставлением специализированной организации необходимых сведений, документов и информации.

Следует отметить, что одно из условий, которому должны соответствовать специализированные организации, – это принцип независимости.

Федеральным законом предусмотрено, что процедура проведения специальной оценки условий труда состоит из таких этапов, как:

- подготовка к проведению специальной оценки условий труда;
- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов;
- оформление результатов специальной оценки условий труда.

На первом этапе задача работодателя состоит в выборе специализированной организации и заключении с ней гражданско-правового договора, а также в создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда и утверждении графика проведения данного мероприятия.

Кроме того, до начала выполнения работ комиссией должен быть утвержден перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, с указанием аналогичных. И здесь возникает вполне закономерный вопрос о необходимости определения аналогичных рабочих мест. В этой связи важно отметить, что при указании аналогичных рабочих мест работодатель сможет сэкономить на проведении специальной оценки условий труда, поскольку данная процедура проводится только в отношении 20 % из них (но не менее двух рабочих мест), а ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

Следующий этап предполагает осуществление идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, перечень которых формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья. Помимо всего прочего, во внимание принимаются результаты ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных

производственных факторов.

По результатам проведения вышеназванных исследований (испытаний) и измерений каждому рабочему месту присваивается соответствующий класс (подкласс) условий труда. Всего их четыре: оптимальные, допустимые, вредные и опасные, которым соответствует 1, 2, 3 и 4-й классы соответственно. В свою очередь вредные условия труда (3 класс) подразделяются на четыре степени (подкласса). Помимо этого, при проведении специальной оценки условий труда можно не проводить исследования и измерения вредных и опасных производственных факторов условий труда, если существует угроза жизни работников или экспертов. Данное решение принимается комиссией, а условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному, т.е. 4 классу.

Нововведением в законодательстве является декларирование соответствия условий труда, являющееся подтверждением работодателем соответствия условий труда на его рабочих местах, государственным нормативным требованиям охраны труда.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми. При этом никакие исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся. В отношении данных рабочих мест в трудовую инспекцию должна подаваться декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, форма и порядок предоставления которой утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Следует отметить, что декларация действительна в течение пяти лет с момента утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда и может автоматически пролонгироваться на аналогичный срок, но здесь важным фактором является отсутствие несчастных случаев с работником, а также выявленных профзаболеваний в период ее действия. В противном случае, действие декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

По окончании процедуры проведения специальной оценки условий труда специализированная организация составляет отчет, который содержит перечень рабочих мест с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, идентифицированных на данных рабочих местах; сведения о компании, проводящей спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих соответствие необходимым требованиям. Данный отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. В течение 30 календарных дней с момента утверждения отчета работодатель обязан, во-первых, ознакомить с ним каждого работника, во-вторых, разместить сводные данные о проведении специальной оценки условий труда на официальном сайте (при наличии такового).

Периодичность проведения специальной оценки условий труда – не реже одного раза в пять лет, но статьей 17 Федерального закона определен перечень таких факторов, которые служат основанием для проведения в течение шести месяцев внеплановой специальной оценки условий труда, как:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем соответствующего предписания государственного инспектора труда;

- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья;

- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты;

- несчастный случай на производстве (за исключением произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профзаболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников.

В статье 7 Федерального закона обозначены мероприятия в сфере охраны труда, обязательные для исполнения всеми работодателями, для реализации которых могут применяться результаты специальной оценки условий труда.

Помимо всего прочего, от результатов специальной оценки условий труда зависит размер скидки (надбавки) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также размер тарифа, по которому уплачиваются дополнительные взносы в Пенсионный Фонд России и который в соответствии со статьей 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» может составлять от 0 до 8% в зависимости от класса условий труда.

Наряду с этим 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» внесены изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

В частности, часть 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ предусматривает:

ответственность работодателя за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, что влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей;

ответственность специализированной организации за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда устанавливается статьей 14.54 КоАП РФ и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, несет административную ответственность как должностное лицо.

Следует отметить, что указанные изменения вступают в силу с 1 января 2015 года.

Не обошли стороной и изменения в трудовом законодательстве. Так, работодателю разрешено увеличивать максимальную продолжительность рабочего времени на работах с вредными или опасными условиями труда с 36 до 40 часов в неделю, но при обязательном согласии работника и выплате денежной компенсации. Вместе с тем вводится прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, а за уклонение от оформления трудового договора с работником вводится административная ответственность.

Существенные изменения коснулись пенсионного обеспечения лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Теперь право на досрочную трудовую пенсию сохраняется за ними при условии уплаты работодателями страховых взносов в Пенсионный Фонд России по дополнительным тарифам.

Ряд изменений внесен в Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Таким образом, принятие Федеральных законов от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» окажет существенное влияние на сферу охраны труда и позволит выйти на новый, более высокий, уровень взаимоотношений между государством, работодателем и работником.