

О. А. Тучкова, Л. И. Хайруллина, М. А. Чиждова

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ УХОДИТ В ПРОШЛОЕ: СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА — КОМУ СТАНЕТ ЛЕГЧЕ?

Ключевые слова: оценка условий труда, гарантии, компенсации, специальная оценка рабочих мест, опасные и вредные производственные факторы, классы условий труда.

Принятие Федерального закона «О специальной оценке условий труда» было обусловлено стремлением улучшить ситуацию с охраной труда в российских организациях. В статье освещены положительные моменты изменений и трудности, с которыми могут столкнуться работодатели. Подробно представлена процедура проведения специальной оценки условий труда.

Key words: evaluation of working conditions, warranties, compensations, special assessment of workplaces, harm and danger industrial actors, classes of working conditions.

The adoption of Federal law «Special assessment of working conditions» was due to the desire of the improvement of the situation with the labour protection in the organizations. In the article positive changes and difficulties which employers can face are reviewed.

На сегодняшний день законодательство в области оценки условий труда на рабочих местах претерпело существенные изменения. На смену аттестации рабочих мест приходит специальная оценка условий труда (далее СОУТ), основные положения которой закреплены Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее Закон № 426-ФЗ) [1]. В соответствии с новым законом предусматривается полная замена процедуры аттестации рабочих мест специальной оценкой условий труда.

Как известно, трудовое законодательство предусматривает для работников, занятых на вредных или опасных работах, ряд гарантий и компенсаций. Если нормальные (безопасные) условия работы не обеспечены, работодатель обязан предоставить компенсации. Так, Трудовым кодексом предусмотрены:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- повышенный размер оплаты (ст. 147 ТК РФ).

Правительство РФ, развивая положения Трудового кодекса, установило минимальную продолжительность дополнительного отпуска и минимальный размер повышения заработной платы. В свою очередь, Минздравсоцразвития России должно было разработать методику расчета компенсаций в зависимости от класса условий труда. Однако до настоящего момента этого не сделано. Принятие нового федерального закона отчасти направлено на решение этих проблем.

На сегодняшний день неурегулированные отношения в области гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда существенно влияют на положение работников и действия работодателей. Работодатели вынуждены придерживаться принципов компенсации, установленных в 1974 году постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС [2],

утвердившим Список производств и профессий, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее – Список № 1). В современных реалиях не все вредные профессии попадают в этот список. Поэтому работники не могли получать компенсации. Определением Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О ситуация частично была исправлена. В настоящее время дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться всем работникам, работа которых во вредных условиях подтверждалась результатами аттестации рабочих мест [3].

Аналогичная ситуация возникла и с льготными пенсиями. Здесь так же, как и с компенсациями, работодатели вынуждены пользоваться Списками производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (далее – Список № 2) [5].

Между тем списочный подход был актуален, когда единственным работодателем было государство, которое обеспечивало одинаковые (типовые) условия труда в зависимости от профессий, должностей и видов работ. Но на сегодняшний день эти условия в рамках одного и того же вида деятельности имеют значительные различия. Следовательно, невозможно провести экономически справедливую дифференциацию затрат как работодателей, так и государства (в части пенсионной системы) в зависимости от степени реальной вредности и опасности условий труда на конкретном рабочем месте. Кроме того, за работников, которые имеют право на льготную пенсию, работодатель обязан уплачивать страховые взносы по дополнительным тарифам в ПФР. Причем у них фактически нет возможности снизить «вредные» расходы даже за счет улучшения условий труда [3].

Закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» призван устранить имеющиеся недостатки при сохранении преемственности в

процедуре аттестации рабочих мест и одновременном учете и исправлении всех выявленных недостатков в правоприменительной практике данной системы.

До 2014 г. в России существовало две процедуры, с помощью которых можно было исследовать рабочие места на вредность. Первая аттестация. Ее должны были проводить все работодатели независимо от вида деятельности. Вторая – специальная оценка условий труда, понятие которой существовало, однако нормативно никак не регулировалось. Имелось лишь отдельное упоминание о специальной оценке в статье 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ [6].

Что же такое специальная оценка условий труда (далее СОУТ) на сегодняшний день?

Специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом эффективности мер защиты.

Данная процедура внесла несколько новшеств в исследование условий труда:

1) теперь оценивать на вредность нужно все рабочие места, в том числе и с компьютерами и оргтехникой (п.3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ), ранее они не подлежали аттестации (п. 4 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда № 342н);

2) большая часть рабочих мест будет оцениваться по упрощенной процедуре. В ходе аттестации абсолютно все рабочие места должны были оцениваться по полному набору критериев. Теперь порядок изменится. На первом этапе эксперт по специальной оценке будет проводить так называемую идентификацию потенциально вредных и (или) опасных факторов. То есть сопоставит факторы производственной среды и трудового процесса, имеющиеся на рабочем месте, с теми факторами, которые предусмотрены Классификатором вредных и опасных факторов;

3) если при идентификации не будет выявлено вредных и (или) опасных факторов, то для этих рабочих мест работодатель самостоятельно будет проводить процедуру декларирования. Декларация – это несложный документ, который нужно направить в территориальную Государственную инспекцию по труду. Многие работодатели смогут воспользоваться именно таким упрощенным подходом. Срок действия декларации – 5 лет (при отсутствии несчастных случаев – продление 5 лет). До 2014 г. такую декларацию заполнять было не нужно;

4) изменения в уплате дополнительного тарифа по страховым взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации. По результатам специальной оценки рабочему месту присваивается класс опасности и (или) вредности. В зависимости от этого класса работодатель будет рассчитывать дополнительные взносы в Пенсионный фонд. В настоящее время такие взносы уплачиваются по

всем «списочным» рабочим местам. С введением в действие нового закона работодатели появятся возможность снизить размеры или полностью исключить выплату взносов по тем рабочим местам, условия труда на которых являются оптимальными или допустимыми. Кроме того, добросовестные работодатели, системно улучшающие условия труда, по-прежнему смогут воспользоваться скидками к страховому тарифу на взносы в ФСС России по обязательному социальному страхованию. В дальнейшем предполагается поставить размер тарифа в зависимость от результатов специальной оценки условий труда [4].

Закон четко определяет этапы проведения специальной оценки условий труда:

1. идентификация вредных и опасных факторов (осуществляется экспертом организации проводящей специальную оценку условий труда);

2. проведение инструментальных замеров на рабочих местах, где были выявлены (идентифицированы) вредные и (или) опасные факторы производственной среды;

3. оформление результатов проведенной специальной оценки;

4. предоставление отчетных материалов по результатам специальной оценки в базы данных уполномоченных государственных органов.

Срок действия материалов по специальной оценке – 5 лет с момента ее проведения. Материалы аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 31.12.2013 г. действительны в течение всего срока их действия (5 лет).

Факторами, подлежащими исследованию при проведении специальной оценки условий труда являются:

1. физические факторы;
2. химические факторы;
3. биологические факторы;
4. тяжесть трудового процесса;
5. напряженность трудового процесса.

Методика оценки рабочих мест существует, она утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н. Основу методики составляют нормы известного документа – Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда».

Ряд требований Законом 426-ФЗ был смягчен с учетом международного опыта. В частности, это касается требований к уровню шума и освещенности. Будет несколько по-иному определяться напряженность труда. Этот инструмент будет ориентирован в первую очередь на тех, кто занят операторскими функциями. Напряженность труда не будет фактором вредности у руководящего состава, как это было ранее. Он не будет приниматься во внимание при определении класса условий труда. Никаких правовых последствий от наличия напряженности труда у управленцев не будет [4].

Появятся особенности оценки условий труда у некоторых категорий работников. Но в

целом процедура специальной оценки рабочих мест будет во многом схожа с процедурой аттестации.

Оценке по новому закону подлежат все рабочие места работодателя, кроме «надомников», дистанционных работников, работников, вступивших в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Подробнее остановимся на установлении классов условий труда, компенсаций работникам и размер страховых взносов в пенсионный фонд.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделены на 4 класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные[7]. Вредные к тому же подразделены на 4 подкласса. Предусмотрена возможность снизить класс (подкласс) условий труда в случае применения работниками эффективных средств индивидуальной защиты, а также в отношении рабочих мест в соответствии с отраслевыми особенностями.

От класса зависит компенсация работнику, а также размер страховых взносов в Пенсионный Фонд Российской Федерации со стороны работодателя. Чем хуже условия труда, тем выше дополнительный тариф страхового взноса. При установлении по результатам СОУТ оптимального или допустимого класса, тариф равен нулю. При наличии условий труда на рабочих местах соответствующих 1 и 2 классам – работодатель освобождается от уплаты дополнительных страховых тарифов.

Предусмотрены следующие страховые тарифы в зависимости от классов условий труда:

- 1 (оптимальный) - 0% дополнительного страхового взноса;
- 2 (допустимый) - 0% дополнительного страхового взноса;
- 3.1 (вредный) - 2% дополнительного страхового взноса;
- 3.2 (вредный) - 4% дополнительного страхового взноса;
- 3.3 (вредный) - 6% дополнительного страхового взноса;
- 3.4 (вредный) - 7% дополнительного страхового взноса;
- 4 (опасный) - 8% дополнительного страхового взноса.

Повышена степень участия профсоюзов в проведении оценки условий труда, в том числе посредством включения их представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования, возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Законом допускается возможность использования результатов спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда[8];

- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;

- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

- оценке уровня профессиональных рисков;

- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для некоторых категорий рабочих мест федеральным законом предусматриваются особые условия проведения специальной оценки:

1. рабочие места, относящиеся к категориям гражданской и муниципальной службы - специальная оценка производится с учетом действующего законодательства в области государственной и муниципальной службы;

2. рабочие места, работа на которых затрагивает сведения, относящиеся действующим законодательством к сведениям, содержащим государственную тайну – специальная оценка проводится с учетом действующего законодательства о государственной тайне.

Для проведения специальной оценки условий труда работодатель обязан:

1. обеспечить проведение специальной оценки условий труда;

2. предоставить необходимые документы организации, осуществляющей проведение специальной оценки условий труда;

3. письменно ознакомить работника с результатами специальной оценки условий труда;

4. предоставить работнику разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

5. реализовать мероприятия по улучшению условий труда.

Здесь необходимо отметить следующее, в связи с вышеупомянутыми обязанностями могут возникнуть риски, прежде всего, у тех работодателей, которые захотят использовать спецоценку исключительно как инструмент улучшения финансового состояния организации. Есть соблазн получить такие результаты специальной оценки условий труда, которые позволят всех «списочников» вывести из зоны действия дополнительных тарифов в ПФР и получить максимальные преференции по скидкам в ФСС России [4]. Однако увязка результатов специальной оценки с пенсионными правами работников должна гарантировать пристальное внимание к этому вопросу самих работников, профсоюзов, Пенсионного фонда РФ и всей контрольно-надзорной системы государства.

Поэтому работодателям надо быть внимательными в этом вопросе.

Права и обязанности работников, связанные с СОУТ выражаются в:

1. личном участии в проведении специальной оценки условий труда;
2. обращении к работодателю за разъяснением процедуры проведения специальной оценки условий труда [9];
3. обжаловании результатов проведенной специальной оценки условий труда;
4. обязанности ознакомления с результатами специальной оценки условий труда.

Также может быть проведена внеплановая специальная оценка условий труда (основания). Внеплановая специальная оценка проводится в случае:

1. ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
2. получения предписания государственной инспекции труда (ГИТ);
3. изменения технологического процесса;
4. изменения состава применяемого сырья и (или) материалов;
5. изменения в уровне средств индивидуальной защиты;
6. наличия несчастного случая;
7. наличия мотивированного предложения профсоюза.

Внеплановая специальная оценка проводится на соответствующих рабочих местах в течение 6 месяцев со дня наступления вышеобозначенных условий.

По результатам специальной оценки условий труда в форме отчета оформляются следующие документы:

1. сведения об организации, осуществляющей специальную оценку условий труда;
2. перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка;
3. карты специальной оценки;
4. протоколы исследований и измерений потенциально вредных и (или) опасных факторов;
5. протоколы эффективности средств индивидуальной защиты;
6. сводная ведомость результатов специальной оценки;
7. перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда.

В случае нарушений со стороны работодателя в области охраны труда в рамках вносимых изменений (с 01.01.2014 г.) вводится система штрафов. При непроведении СОУТ для юридических лиц предусмотрен административный штраф от 30 000 до 50 000 рублей за нарушение требований законодательства об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ [10]), также по решению инспектора возможна приостановка деятельности предприятия на срок до 90 дней.

С 1 января 2015 года за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих

местах или ее непроведение для юридических лиц предусмотрен административный штраф от 50 000 до 80 000 рублей (ст. 5.27.1. КоАП РФ), а повторно – от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. 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, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 000 до 50 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц – от 100 000 до 200 000 рублей (часть 23 статьи 19.5 КоАП РФ).

Рассмотрев основные моменты, связанные со специальной оценкой условий труда, следует отметить, что организации, которые могут проводить СОУТ, в соответствии с законодательством должны быть аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу закона № 426-ФЗ, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда. Они вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия, имеющихся на день вступления в силу Закона № 426-ФЗ аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее, чем до 31 декабря 2018 года включительно.

В соответствии с законом, в дальнейшем право проводить специальную оценку имеют только специализированные организации, внесенные в реестр Минтруда России, а спецоценка должна быть указана в качестве основного вида деятельности. В их штате должно быть не менее 5 экспертов – специалистов с высшим образованием, минимум трехлетним опытом практической работы в области оценки условий труда, в том числе аттестации рабочих мест, прошедших аттестацию на право выполнения работ по СОУТ и имеющих соответствующий сертификат. Хотя бы у одного из экспертов должно быть профильное гигиеническое образование.

Кроме того, организации, проводящие специальную оценку условий труда, в своем составе должны иметь испытательную лабораторию, область аккредитации которой включает проведение измерений всех факторов, оцениваемых при проведении СОУТ. Ответственность, как и требования к организациям, проводящим специальную оценку условий труда ужесточены. Поднята высокая планка к квалификации экспертов испытательных лабораторий. Сами лаборатории, в связи с переходом на спецоценку подвергнутся тщательной проверке и новой аккредитации.

Все эти меры предприняты для того, чтобы снизить вероятность низкого качества специальной оценки. Работодатель может заключить договор с компанией, которая не обладает достаточным для этого уровнем квалификации. На сегодняшний день немногие аттестующие компании умеют оказывать высококачественные услуги по той причине, что у них нет достаточно квалифицированных специалистов или необходимого оборудования, хотя они и получили лицензию. Поэтому работодателям следует уделять особое внимание выбору организации, которая проводит спецоценку. Основой для оптимального выбора должны стать детально проработанные тендерные процедуры, включая максимально подробное техническое задание и требования к контрагенту (опыт, кадровый состав, характеристики испытательной лаборатории и др.).

Таким образом, изменения законодательства в целом должны облегчить жизнь работодателям. Нормативная база станет более проработанной. Значительная доля рабочих мест (в основном офисных) уйдет в процедуру декларирования. Проще станет малому бизнесу и частично средним предприятиям. Работодатели производственного сектора экономики вряд ли испытают облегчение, так как повысятся требования к качеству оценки. Но с другой стороны, основу специальной оценки составляют процедуры, знакомые по аттестации рабочих мест.

Принятие нового законопроекта должно быть действенным стимулом для работодателей по вложению средств в улучшение условий труда. Экономический эффект должен проявиться не только в сфере охраны и производительности труда, но и в вопросах пенсионного обеспечения, здравоохранении, налоговой системе и т.д. Это означает, что затраты работодателя на улучшение условий труда и модернизацию производства должны будут выгодны и ему самому, и работнику, и государству.

Литература

1. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Официальный

© **О. А. Тучкова** – к.т.н., ст. препод. каф. промышленной безопасности КНИТУ, touchkova-o-a@mail.ru; **Л. И. Хайруллина** – к.с.н., доцент той же кафедры, lhda79@mail.ru; **М. А. Чижова** – к.х.н., доц. той же кафедры.

© **О. А. Tuchkova** - senior Lecturer KNRTU, touchkova-o-a@mail.ru; **L. I. Khajrullina** - associate professor, KNRTU, lhda79@mail.ru; **M. F. Chizhova** - associate professor, KNRTU.

- интернет-портал правовой информации(www.pravo.gov.ru) / 30 декабря 2013 г.
2. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Правовая система ГАРАНТ.
 3. Аттестация рабочих мест уходит в прошлое? Обсуждаем революционный законопроект. - Охрана труда: просто и понятно. № 1, сентябрь, 2013. Режим доступа: <http://e.otruda.ru>. Дата обращения: 03.02.2014 г.
 4. Специальная оценка условий труда. Станет ли работодателям легче? - Охрана труда: просто и понятно. № 1, январь, 2014. Режим доступа: <http://e.otruda.ru>. Дата обращения: 03.02.2014 г.
 5. Постановление Минтруда РФ от 23 июня 1995 г. № 34 «Об утверждении разъяснения «О порядке применения списков № 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10» // Правовая система ГАРАНТ.
 6. Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». // Правовая система ГАРАНТ.
 7. Соколова М.М. *Вестник Казанского технологического университета*, 16, 22, 301 – 305 (2013).
 8. Чижова М.А., Хайруллин Р.З., Андрияшина Т.В. Совершенствование организации труда женщин в РТ//Вестник Казанского технологического университета,-2012.-№24.-С.150-154.
 9. Чижова М.А., Хайруллин Р.З., Андрияшина Т.В. Система управления охраной труда и механизмы повышения эффективности работы по охране труда в субъектах малого предпринимательства РТ. // Вестник Казанского технологического университета.-2012.-№23.-С.-178-181.
 10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Правовая система ГАРАНТ.