

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ)

Важнейшим конкретным направлением в работе по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости является **обязательная специальная оценка условий труда** (до недавнего времени - аттестация рабочих мест по условиям труда), этот российский вариант классического анализа, оценки и управления рисками на рабочих местах.

Трудовой кодекс РФ определяет аттестацию рабочих мест по условиям труда как оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Специальная оценка условий труда

1. **Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.**

2. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

3. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

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

Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда

1. Работодатель вправе:

1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;

2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;

3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;

4) обжаловать в порядке, установленном статьей 26 настоящего Федерального закона, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда

1. Работник вправе:

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

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

2. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

1) отказаться в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;

2) обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение

федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

2. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

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

2) предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;

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

4) не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:

а) непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона;

5) хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Применение результатов проведения специальной оценки условий труда

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

13) определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

15) оценки уровней профессиональных рисков;

16) иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок проведения специальной оценки условий труда

Организация проведения специальной оценки условий труда

1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 настоящего Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным

законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

2. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

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

4. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

5. Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

6. Для целей настоящего Федерального закона аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по 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.

7. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий

труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона.

3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

1) 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 Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

См. перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические

медицинские осмотры (обследования), утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н

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

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

5. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 настоящего Федерального закона.

6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

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

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

7. Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных в части 6 настоящей статьи рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 настоящего Федерального закона.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

2. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5. В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

6. Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных в части 5 настоящей статьи обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

7. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, указанных в части 5 настоящей статьи, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

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

1. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

2. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых

материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

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

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

5. Методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

6. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

Федеральным законом от 23 июня 2014 г. N 160-ФЗ в часть 7 статьи 12 настоящего Федерального закона внесены изменения, вступившие в силу с 1 июля 2014 г.

7. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

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

9. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей

специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

10. Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 настоящей статьи, оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

11. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в части 9 настоящей статьи, направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего это решение.

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

1. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

См. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы "Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных общественных помещений. СанПиН 2.2.4.1294-03, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 22 апреля 2003 г. N 64

2) химические факторы - 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;

См. гигиенические нормативы "Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны ГН 2.2.5.1313-03", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30 апреля 2003 г. N 76

3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

См. Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны. ГН 2.2.6.2178-07, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 6 марта 2007 г. N 10

2. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

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

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

3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

1) температура воздуха;

2) относительная влажность воздуха;

3) скорость движения воздуха;

4) интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;

5) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);

6) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);

7) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

8) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

9) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;

10) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;

11) энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А ($\lambda = 400 - 315$ нанометров), УФ-В ($\lambda = 315 - 280$ нанометров), УФ-С ($\lambda = 280 - 200$ нанометров);

12) энергетическая экспозиция лазерного излучения;

13) мощность AMBIENTНОГО эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;

14) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;

15) уровень звука;

16) общий уровень звукового давления инфразвука;

17) ультразвук воздушный;

18) вибрация общая и локальная;

19) освещенность рабочей поверхности;

20) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также

концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));

21) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

22) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

23) напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:

а) заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);

б) заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);

в) связана с длительной работой с оптическими приборами;

г) связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;

24) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

4. По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

Классификация условий труда:

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

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

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные

нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

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

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

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

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

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

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-

эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в части 6 настоящей статьи.

8. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона методикой проведения специальной оценки условий труда.

Результаты проведения специальной оценки условий труда

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 настоящего Федерального закона (при наличии такого решения);

7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии,

который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

3. Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные пунктами 1, 2 и 9 части 1 настоящей статьи.

5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

6. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах

1. При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

2. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

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

4. Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на

основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

5. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 настоящего Федерального закона, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

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

2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных в части 1 настоящей статьи случаев.

Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда (с 1 января 2016 г.)

1. Результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета). Обязанность по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда возлагается на организацию, проводящую специальную оценку условий труда.

2. В информационной системе учета объектами учета являются следующие сведения:

- 1) в отношении работодателя:
 - а) полное наименование;
 - б) место нахождения и место осуществления деятельности;
 - в) идентификационный номер налогоплательщика;
 - г) основной государственный регистрационный номер;
 - д) код по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности;
 - е) количество рабочих мест;
 - ж) количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда;
 - з) распределение рабочих мест по классам (подклассам) условий труда;
- 2) в отношении рабочего места:
 - а) индивидуальный номер рабочего места;
 - б) код профессии работника или работников, занятых на данном рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
 - в) страховой номер индивидуального лицевого счета работника или работников, занятых на данном рабочем месте;
 - г) численность работников, занятых на данном рабочем месте;
 - д) класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте, а также класс (подкласс) условий труда в отношении каждого вредного и (или) опасного производственных факторов с указанием их наименования, единиц их измерения, измеренных значений, соответствующих нормативов (гигиенических нормативов) условий труда, продолжительности воздействия данных вредных и (или) опасных производственных факторов на работника;
 - е) основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости (при наличии);
 - ж) сведения о произошедших за последние пять лет несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, выявленных у работников, занятых на данном рабочем месте;
 - з) сведения о качестве результатов проведения специальной оценки условий труда (соответствие или несоответствие результатов проведения специальной оценки условий труда требованиям настоящего Федерального закона в случае проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда);
- 3) в отношении организации, проводившей специальную оценку условий труда:
 - а) полное наименование;
 - б) регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда;
 - в) идентификационный номер налогоплательщика;
 - г) основной государственный регистрационный номер;
 - д) сведения об аккредитации испытательной лаборатории (центра), в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации испытательной лаборатории (центра);
 - е) сведения об экспертах организации, проводившей специальную оценку условий труда, участвовавших в ее проведении, в том числе фамилия, имя,

отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;

ж) сведения о применявшихся испытательной лабораторией (центром) средствах измерений, включающие в себя наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений, заводской номер средства измерений, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений, наименования измерявшихся вредного и (или) опасного производственных факторов.

3. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, сведения, предусмотренные частью 2 настоящей статьи.

4. В случае невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, работодатель вправе передавать в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в электронной форме, имеющиеся у него сведения в отношении объектов учета, указанных в части 2 настоящей статьи.

5. В случае, указанном в части 4 настоящей статьи, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, сведения в отношении объектов учета, указанных в части 2 настоящей статьи.

6. Сведения, содержащиеся в информационной системе учета, используются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, подведомственной ему федеральной службой и координируемыми им государственными внебюджетными фондами, а также федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда и страховщиками в целях, указанных в статье 7 настоящего Федерального закона.

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

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

9. Оператором информационной системы учета является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Организация, проводящая специальную оценку условий труда

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;

2) наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

3) наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных пунктами 1 - 11 и 15 - 23 части 3 статьи 13 настоящего Федерального закона.

2. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных пунктами 12 - 14 и 24 части 3 статьи 13 настоящего Федерального закона, в случае, если проведение исследований (испытаний) и измерений данных факторов является областью аккредитации ее испытательной лаборатории (центра), самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

3. Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда устанавливается Правительством Российской Федерации.

Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

1. К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее - сертификат эксперта).

2. Аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;
- 3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее трех лет.

4. Форма сертификата эксперта, технические требования к нему и инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

1. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, осуществляются формирование и ведение реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр организаций), и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр экспертов).

2. Порядок формирования и ведения реестра организаций устанавливается Правительством Российской Федерации.

3. Порядок формирования и ведения реестра экспертов устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. В реестр организаций вносятся следующие сведения:

- 1) полное наименование организации и место ее нахождения;
- 2) идентификационный номер налогоплательщика;
- 3) основной государственный регистрационный номер;
- 4) регистрационный номер записи в реестре организаций;
- 5) дата внесения сведений об организации в реестр организаций;
- 6) дата принятия решения о приостановлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения;
- 7) дата принятия решения о возобновлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения;

8) дата принятия решения о прекращении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения.

5. В реестр экспертов вносятся следующие сведения:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта;

2) номер, дата выдачи сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта) и дата окончания срока действия сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта);

3) область или области деятельности, в рамках которых эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда;

4) дата аннулирования сертификата эксперта.

6. Сведения, указанные в частях 4 и 5 настоящей статьи, подлежат размещению на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и должны быть доступны для ознакомления всем заинтересованным лицам без взимания платы.

Независимость организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

1. Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда, независимы и руководствуются в своей деятельности исключительно требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Федерального закона, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих специальную оценку условий труда.

2. Специальная оценка условий труда не может проводиться:

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

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

3) организациями, руководители и иные должностные лица которых состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;

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

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

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

3. Порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг организациями, проводящими специальную оценку условий труда, определяются гражданско-правовыми договорами и не могут зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, не предусмотренных настоящим Федеральным законом.

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

5. Нарушение организацией, проводящей специальную оценку условий труда, или экспертом порядка проведения специальной оценки условий труда влечет за собой административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

Аттестация рабочих мест по условиям труда позволяла идентифицировать и объективно оценить опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах.

Проведение аттестации рабочих мест, в свою очередь, при условии установления порядка и норм бесплатной выдачи этих средств защиты, позволит работодателям более полно обеспечивать своих работников средствами защиты в зависимости от условий труда на каждом рабочем месте и тем самым способствовать значительному улучшению труда работников.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

В статью 209 ТК РФ введено новое понятие «система управления охраной труда» – это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о такой системе утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно скорректированной ст. 212 ТК РФ одной из обязанностей работодателя в области охраны труда является обеспечение создания и

функционирования такой системы. Добавим, что работодатель теперь обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством вместо аттестации рабочих мест по условиям труда.

Основные варианты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

По первому варианту выполнение всего комплекса работ проводится полностью силами самого учреждения.

Практика проведения аттестации рабочих мест убедительно показывает, что лишь отдельные учреждения со средней численности работающих могут успешно справиться с этой работой.

По второму варианту выполнение всего комплекса работ полностью («под ключ») проводится сторонней организацией (имеющей разрешение на проведение данного вида работ. В итоге организация-исполнитель привозит учреждению-заказчику «гору» документов, наличие которых дает основание «отчитаться». Изучить всю эту документацию физически невозможно. Даже если сама аттестация рабочих мест выполнена сторонней организацией безукоризненно, основная цель аттестации – знание условий труда для их совершенствования, не достигается, и специалисты учреждения, особенно в условиях ежедневной текучки срочных дел (а в охране труда не срочных дел не бывает, ибо все они должны быть выполнены строго в срок), не успевают овладеть ситуацией.

По третьему, наиболее оптимальному, варианту, выполнение всего комплекса работ проводится преимущественно силами самого учреждения совместно и под методическим руководством специалистов сторонней специализированной организации (имеющей разрешение на проведение данного вида работ, как правило, региональным центрам охраны труда). При этом сторонняя организация обеспечивает квалификационную помощь в осуществлении замеров и подготовке кадров для проведения отдельных элементов аттестации рабочих мест на местах силами учреждения.

Практика показала, что этот путь является наиболее приемлемым и дает оптимальное для учреждения соотношение «цена-качество», а также способствует высокой готовности учреждения к планированию мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также к последующей сертификации.

Основным нормативно-правовым документом по организации и проведению аттестации рабочих мест по условиям труда является Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" – взамен Пр. от 26 апреля 2011 г. №342н.

Принят Государственной Думой 23 декабря 2013 года

Одобен Советом Федерации 25 декабря 2013 года

Статья 18 вступает в силу с 1 января 2016 г.

СЛЕДУЕТ ПОМНИТЬ, что оценка условий труда – долговременная, фактически постоянная, работа любого предприятия и учреждения!

С 1 января 2014 г. вступили в силу Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» и Федеральный закон № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"».

В соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ специальная оценка условий труда (СОУТ) проводится на всех рабочих местах и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 г. **При этом ранее проведенная аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМ) действительна в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.**

Фактически СОУТ заменяет собой АРМ. Однако, есть ряд значительных отличий между данными процедурами. Как и АРМ, СОУТ проводится в целях:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах,

3) организации медицинских осмотров работников

4) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций и др.

По результатам проведения специальной оценки условий труда так же устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Как и АРМ, СОУТ проводится совместно работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда (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. **(На настоящий момент Приказ Минтруда России №33н от 24 января 2014 г. 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 находится на регистрации в Минюсте).**

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 **(специалисты ООО «Югополис-АРМ» оказывают помощь в заполнении декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда)**

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 специальную оценку, 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!

Схема 1 «Проведение специальной оценки условий труда»



Важная информация:

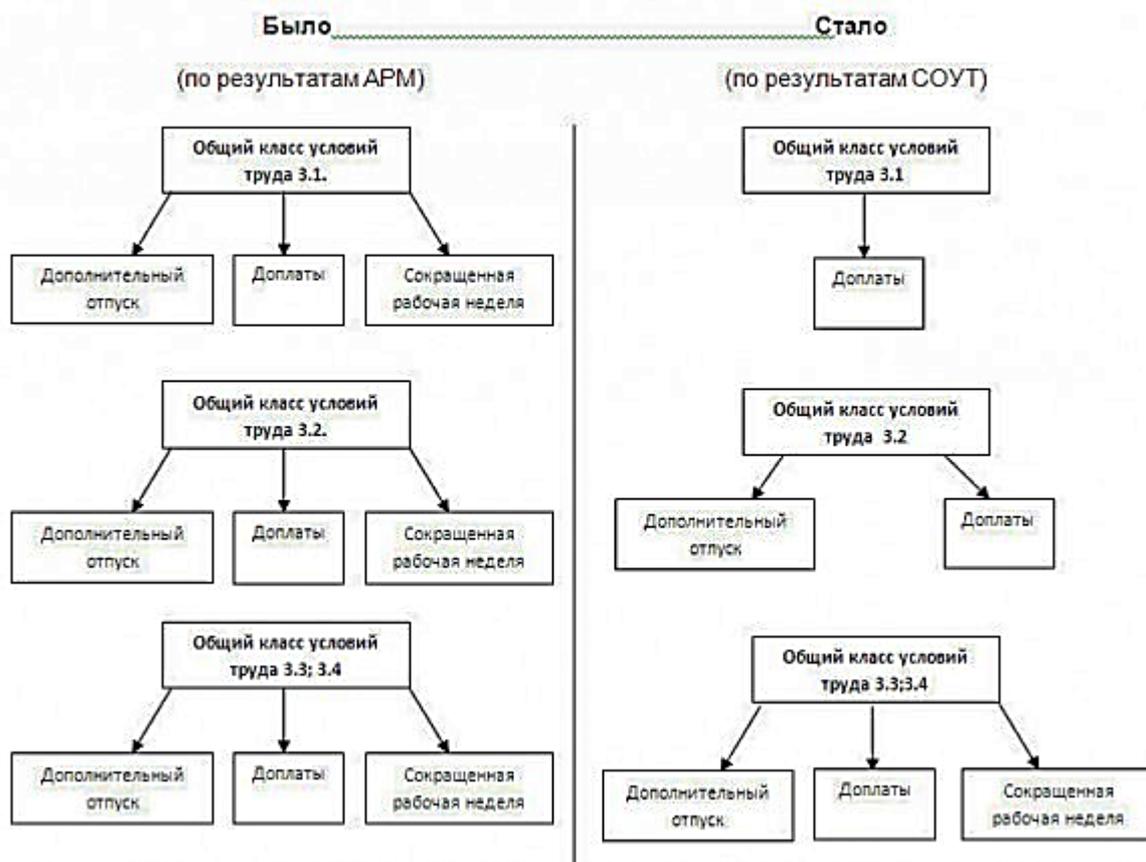
Федеральным законом № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" внесены существенные изменения в Трудовой Кодекс РФ в части, касающейся предоставления доплат, дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной рабочей недели работникам, на рабочих местах которых установлены вредные условия труда.

Ранее, согласно Постановлению Правительства РФ от 20.11.08 г. № 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" доплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная рабочая неделя должны были предоставляться всем работникам на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест установлены вредные условия труда, независимо от степени вредности условий труда (классы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4)

В соответствии с изменениями, внесенными в статьи 92, 117, 147 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается только тем

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к классам 3.3 и 3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к классам 3.2, 3.3, 3.4. (см. схему 2).

При этом, согласно статье 15 Федерального закона № 421-ФЗ уменьшить количество и размер компенсаций работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда можно только после проведения СУОТ.



Другие изменения в законодательстве:

Кодекс об административных правонарушениях.

Федеральным законом № 421-ФЗ от 28.12.2013 г." так же внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. По статье 11 421-ФЗ (вступает в силу с 1 января 2015 г.) «...нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -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...»

Пенсионное законодательство.

Существенные изменения внесены и в Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О трудовых пенсиях в Российской Федерации". Теперь в периоды работы, предусмотренные подпунктами 1 - 18 пункта 1 статьи 27 173-ФЗ и имевшие место после 1 января 2013 года, засчитываются в стаж на

соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 года N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования". При этом условия назначения трудовой пенсии по старости, установленные подпунктами 1 - 18 пункта 1 статьи 27 , **применяются в том случае, если класс условий труда на рабочих местах по работам, указанным в подпунктах 1 - 18 пункта 1 настоящей статьи, соответствовал вредному и (или) опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.**

Так же внесены изменения в Федеральный закон N 27-ФЗ от 01.04.1996 "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". Теперь в периоды трудовой деятельности, включаемые в страховой стаж для назначения трудовой пенсии, а также страховой стаж, связанный с особыми условиями труда включаются периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктами 1 - 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" **(в случае, если класс условий труда на рабочем месте по данной работе соответствовал вредному и (или) опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда)**

Подход к оценке факторов

В соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (Приказ Минтруда России №33н от 24 января 2014 г. на данный момент направлен на регистрацию в Минюст), неионизирующие излучения от офисной техники, освещенность на рабочих местах работников, не связанных с проведением высокоточных работ, естественная освещенность и ряд других факторов не относятся к потенциально вредным и (или) опасным. Существенно изменена методика оценки напряженности трудового процесса. (например, труд водителей транспортных средств теперь не оценивается как напряженный).

В каких случаях нужно проводить СУОТ:

1. В случае, если АРМ на рабочих местах не проводилась
2. В случае, если срок действия АРМ заканчивается раньше 2018 г.
3. В случае, если АРМ проводилась и были выявлены рабочие места с вредными условиями труда. (в целях экономии средств на гарантии и компенсации работникам)
4. В случае, если проведены мероприятия по улучшению условий труда.

СОУТ является новой процедурой на рынке услуг по охране труда и существенно меняет подходы к оценкам факторов, назначению гарантий и компенсаций, оформлению документов, учету пенсионного стажа. Во многие нормативные документы внесены изменения.

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ.

1. Подготовительный этап;
2. Основной этап;
3. Заключительный этап;
4. Оценка и использование полученных результатов;
5. Подготовка учреждения к сертификации работ по охране труда.

Инструментальные измерения уровней производственных факторов оформляются протоколами.

Форма протоколов устанавливается нормативными документами, определяющими порядок проведения измерений уровней показателей того или иного фактора.

Протоколы должны содержать следующие данные:

- наименование и код подразделения учреждения рабочего места;
- дата проведения измерений;
- наименование сторонней организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению измерений;
- наименование измеряемого производственного фактора;
- средство измерения (наименование прибора, инструмента, дата поверки и номер свидетельства о поверке);
- метод проведения измерений с указанием нормативного документа, на основании которого проводится измерение;
- место проведения измерения, эскиз помещения с указанием на нем точки измерения (отбора пробы);
- фактическое значение измеряемого параметра;
- должность, фамилия, инициалы и подписи работника, проводившего измерения, и представителя администрации объекта, на котором проводились измерения;
- подпись ответственного лица, печать сторонней организации (или штамп ее подразделения), привлеченной к выполнению измерений.

Аналогичные сведения указываются при оформлении протоколов определения тяжести и напряженности трудового процесса.

В 2014-м году из статьи 215 ТК РФ исключен абзац, в котором запрещалось техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда об их соответствии государственным нормативным требованиям охраны труда.

Также Законом № 421-ФЗ в Трудовой кодекс введена ст. 351.3, которая дала определение эксперта в сфере осуществления специальной оценки условий труда (это работник, прошедший аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющий сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда) и установила некоторые особенности регулирования труда этих работников.

Согласно новой редакции ст. 356 ТК РФ государственная инспекция труда теперь наделена дополнительными полномочиями. В частности, она может:

принимать необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов или организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

направлять в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства в этой области;

направлять предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства;

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

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

Теперь инспекции могут и направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда без заключения государственной экспертизы условий труда. Раньше такое заключение было обязательным.

Следующей подверглась изменениям ст. 57 ТК РФ, определяющая содержание трудового договора. Напомним, что в данной норме поименован перечень обязательных для включения в договор условий, а также условий, которыми он может быть дополнен. Так вот: теперь работодатель помимо всех названных в ч. 1 ст. 57 обязательных условий должен будет включать в трудовой договор условия труда на рабочем месте. Как это будет выглядеть – пока не ясно, но согласно классификации, установленной ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда могут быть оптимальными, допустимыми, вредными или опасными.

2. Гарантии для работников, трудящихся во вредных или опасных условиях. Первое, чего коснулись изменения, – продолжительность рабочего времени для трудящихся во вредных или опасных условиях. В ранее действующей редакции ст. 92 ТК РФ было установлено, что для лиц, занятых на таких работах, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Теперь такая продолжительность должна устанавливаться не для всех работников, чьи условия труда признаны вредными, а лишь для тех, у кого они 3-й или 4-й степени, и работникам с опасными условиями. То есть работники с вредными условиями труда 1-й и 2-й степени рассчитывать на сокращенную продолжительность работы теперь не могут. Продолжительность рабочего времени конкретного работника должна устанавливаться трудовым договором на основании

отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Кроме этого, согласно новой редакции ч. 3 ст. 92 ТК РФ работодателю позволено увеличить сокращенную продолжительность рабочего времени, но не более чем до 40 часов и с соблюдением следующих условий:

от работника получено письменное согласие (которое оформляется путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору) на увеличение продолжительности рабочего времени;

в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре предусмотрена такая возможность.

За увеличение часов работы во вредных и опасных условиях работодатель должен будет выплачивать работнику отдельно устанавливаемую денежную компенсацию в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Поскольку продолжительность рабочего времени в неделю может быть увеличена, законодателю потребовалось скорректировать и нормы, касающиеся продолжительности рабочей смены.

Отметим, что раньше ограничений продолжительности ежедневной работы данная статья не содержала, да и письменное согласие работника не требовалось.

К сведению

Согласно изменениям, внесенным в ст. 104 ТК РФ, при введении суммированного учета рабочего времени на работах с вредными или опасными условиями труда учетный период не может превышать три месяца.

Отдельно скажем про дополнительные отпуска лицам, занятым на вредных и опасных работах. Такой отпуск предоставляется теперь работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным.

Нормы о минимальной продолжительности такого дополнительного отпуска перенесены в ст. 117 ТК РФ из Постановления Правительства РФ № 870 – семь дней. А вот новшеством является возможность замены отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает семь календарных дней. Это можно сделать только с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. В соответствии с данными изменениями скорректирована и ст. 126 ТК РФ, устанавливающая случаи замены отпуска денежной компенсацией.

Также из Постановления Правительства РФ № 870 в ст. 147 ТК РФ перенесли минимальный размер повышенной оплаты вредных и опасных работ – 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и внесении изменений в положения статьей 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ вступивших в силу с 01.01.2014 года начали возникать спорные ситуации в части предоставления работникам задействованных во вредных и (или) опасных условиях труда гарантий и компенсаций, условия труда которых были подтверждены результатами аттестации рабочих мест.

Многие работодатели при наличии у работников вредных и (или) опасных условий труда подтвержденных действующими результатами аттестации рабочих мест предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с вступившими в силу нормами Трудового кодекса РФ, а действовавшие на момент утверждения результатов аттестации рабочих мест нормативные акты, регулирующие данный вопрос, не принимают во внимание.

Основанием такого порядка предоставления гарантий и компенсаций являются положения статьи 27 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в соответствии с которой для целей установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций, используются результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу данного Федерального закона порядком.

Насколько правомерно и обоснованно использование такой практики применения действующих результатов аттестации рабочих мест при установлении работникам, задействованным во вредных и (или) опасных условиях труда необходимых гарантий и компенсаций в рамках Трудового кодекса РФ давайте разберем на примере конкретных судебных дел.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу N 33-1220-2014; Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2014 года по делу № 33-4862;

Работник обратился в суд с иском к организации с требованием о возложении обязанности по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска не менее семи календарных дней, заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом положений Постановления Правительства РФ N 870 от 20 ноября 2008 года (сокращенный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней), взыскании компенсации за сверхурочную работу, взыскании недополученной заработной платы с учетом тарифной ставки применяемой при 36 часовой рабочей неделе и компенсации морального вреда.

Решением суда первой инстанции требования Истца были удовлетворены.

Ответчик в обоснование своей Апелляционной жалобы указывал на то, что суд, возлагая на него обязанность в заключении с работником дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом положений Постановления Правительства РФ N 870 от 20 ноября 2008 года, не применил положения статьей 92 и 117 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ.

Положения абзаца 5 части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ, в указанной редакции, а также ФЗ от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», действующие с 01 января 2014 года, предусматривают сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени опасности или опасным условиям труда.

Внесенные в законодательство изменения допускают использование для предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, результатов аттестации рабочих мест, проведенной ранее.

Поскольку согласно карте аттестации рабочего места Истца установлена 1 степень вредности условий труда (класс вредности 3.1.), Ответчик полагал, что основания для возложения обязанности по заключению дополнительного соглашения об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и дополнительного отпуска отсутствовали.

Тем не менее, позиция суда апелляционной инстанции в данной ситуации была иная:

В соответствии с положениями статьи 92 Трудового кодекса РФ (в редакции, действовавшей до 01 января 2014 года) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливалась: для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно положениям вышеуказанной нормы в редакции, действующей с 01 января 2014 года, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

В силу статьи 117 Трудового кодекса РФ (в редакции, действовавшей до 01 января 2014 года) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлялся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Частью 1 статьи 117 Трудового кодекса РФ в редакции, действующей с 01 января 2014 года, 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Согласно пункту 1 Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 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» работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, установлены следующие компенсации: сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

По смыслу приведенных положений Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, основанием для предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда является результат оценки условий труда работника, в качестве вредных и (или) опасных, осуществленной в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда.

По результатам аттестации рабочего места Истца, рабочее место аттестовано с классом условий труда 3.1. (вредные).

В связи вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ пунктом 1 Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870 года за работу, связанную с вредными условиями труда, работодателем производилась оплата труда в повышенном размере на 4%. При этом ни дополнительный отпуск, ни сокращенная продолжительность рабочего времени не предоставлялись.

При разрешении данного спора, суд пришел к выводу, что требования Истца об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска подлежат удовлетворению, поскольку в нарушение требований трудового законодательства Истцу, как работнику, занятому на работе с вредными условиями труда, компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, предоставлялись не в полном объеме.

Данные выводы содержит и правовая позиция Верховного Суда РФ, изложенная в решении от 14 января 2013 года по делу N АКПИ12-1570, а так же

правовая позиция Конституционного Суда РФ, приведенная в определении от 7 февраля 2013 года N 135-О.

Так же суд Апелляционной инстанции посчитал, что доводы Ответчика основаны на неправильном толковании норм материального права, а именно:

Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в связи с принятием которого внесены изменения в Трудовой кодекс РФ вступил в силу с 01 января 2014 года.

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест предусмотрено проведение специальной оценки условий труда. В соответствии с правовым регулированием, действующим с 01 января 2014 года, объем, предоставляемых компенсаций является различным в зависимости от установленной степени вредности, ранее компенсации предоставлялись работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, независимо от степени вредности.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» для целей, определенных статьей 7 данного Федерального закона (в том числе и для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций), используются результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

В силу положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» 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 (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

При таких обстоятельствах, установив, что по состоянию на 01 января 2014 года, объем фактически реализуемых в отношении Истца компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на его здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса,

был менее гарантированного нормами Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, суд пришел к верному выводу о необходимости восстановления трудовых прав Истца.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что в случае если на настоящий момент работники задействованы во вредных и (или) опасных условиях труда подтвержденных действующими результатами аттестации рабочих мест, то размер и порядок предоставления таким работникам необходимых гарантий и компенсаций осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (до внесения изменений от 01.01.2014 года) и положениями Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, а именно в виде: сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ; ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска — не менее 7 календарных дней и повышенной оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

ОЦЕНКА ТРАВМОБЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются:
производственное оборудование;
приспособления и инструменты;
обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Оценка производственного оборудования, приспособлений и инструмента производится на основе действующих и распространяющихся на них нормативных правовых актов по охране труда (государственных и отраслевых стандартов, правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда и др.).

Перед оценкой травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения и соблюдение требований нормативных документов в части обеспечения безопасности труда.

Оценка травмобезопасности проводится путем проверки соответствия производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также средств обучения и инструктажа требованиям нормативных правовых актов. При этом необходимо учитывать наличие сертификатов безопасности установленного образца на производственное оборудование.

В случаях, когда производственное оборудование и приспособления на рабочих местах изготовлены до введения в действие распространяющихся на них нормативных правовых актов или когда эти документы не разработаны и не утверждены в установленном порядке, оценка травмобезопасности производственного оборудования и приспособлений проводится на соответствие требованиям, изложенным в общегосударственных нормативных правовых актах, обеспечивающих на рабочих местах безопасные условия труда, в том числе:

наличие средств защиты работников от воздействия движущихся частей оборудования, являющихся источником опасности;

устройство ограждений кабелей и других элементов, повреждение которых может вызвать опасность;

наличие и соответствие нормативным требованиям сигнальной окраски и знаков безопасности;

обеспечение функционирования средств защиты в течение действия соответствующего опасного или вредного производственного фактора;

исключение возникновения опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении, а также при повреждении цепи управления энергоснабжением;

защита электрооборудования, электропроводки (в том числе заземления) от механических воздействий, грызунов и насекомых, проникновения растворителей, выполнение соединений проводов и кабелей в соединительных коробках, внутри корпусов электротехнических изделий, аппаратов, машин;

соответствие размеров проходов и проездов нормативным требованиям; соответствующее расположение и исполнение средств управления (в т.ч. средств аварийной остановки) для транспортных средств;

оснащение транспортных средств средствами защиты и знаками безопасности;

наличие инструкций по охране труда и соответствие их нормативным документам;

наличие и соответствие нормативным требованиям ручного инструмента и приспособлений.

Оценка травмобезопасности рабочего места оформляется протоколом.

При выборе нормативно – правовых документов, которые требуются для оценки травмобезопасности, следует руководствоваться постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда». Согласно этому документу при оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений и инструментов рекомендуется пользоваться *в первую очередь* документами, находящимися в верхней части таблицы – межотраслевыми правилами по охране труда. Если для данного оборудования нет соответствующих Межотраслевых правил, то используют отраслевые правила по охране труда и т.д. При отсутствии утвержденных нормативных правовых актов по охране труда прямого действия или их недостаточного качества следует применять общегосударственные правила и стандарты по охране труда: ГОСТ 12.2.003-91 «Оборудование производственное. Общие требования безопасности»; ГОСТ Р 12.4.026-2001 «Цвета сигнальные, знаки безопасности, разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний»; ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и др. В протоколе оценки травмобезопасности следует использовать несколько НПА из перечня, поскольку часто не все особенности производственного оборудования удается оценить одним документом. Аналогичная ситуация возникает и при оценке приспособлений и инструментов, средств инструктажа и обучения по охране труда.

В протоколе травмобезопасности не следует полностью переписывать все разделы нормативных документов, которые используются при оценке, следует

лишь отражать наиболее важные моменты и несоответствия условий труда на данном рабочем месте (по фактору травмобезопасности) с точки зрения нормативно – правовых документов. Практика показывает, что заполнение протокола оценки травмобезопасности, отражающей лишь принципиальные моменты, обычно занимает от 1 до 5 листов. Дальнейшее увеличение объема используемых требований, как правило, приводит к размытости содержания протокола и плохому восприятию основных моментов.

В раздел «Нормативные требования безопасности к рабочему месту» протокола оценки травмобезопасности вписываются, как отмечалось выше, наиболее важные с точки зрения оценщика пункты НПА.

В разделе «Соответствие НПА» пишется либо «Соответствует», либо «Не соответствует». Фраз типа «Соответствует не полностью» писать нельзя!

В разделе «Необходимые мероприятия и рекомендации» даются возможные технические и организационные решения, направленные на исправление выявленных несоответствий. Рекомендации и мероприятия данного раздела должны быть конкретными и выполнимыми. Не рекомендуется писать общие фразы типа «Исправить», «Принять необходимые меры» и т.п.

В утвержденном протоколе оценки травмобезопасности, к сожалению, нет раздела «Требования безопасности к производственным помещениям». Тем не менее, иногда возникает ситуация, что оборудование соответствует требованиям нормативной документации, но находится в помещениях, не соответствующих требованиям, либо размещение оборудования не соответствует требованиям нормативной документации. Необходима оценка внешнего по отношению к оборудованию рабочего пространства и отражение данных условий в протоколах оценки травмобезопасности. Например, особые требования к размещению производственного оборудования; проходы между оборудованием; покрытие пола, облицовка стен; количество аварийных выходов и т.п. Как правило, это отражается в разделе «Требования безопасности к оборудованию».

Такие важные моменты, как наличие необходимых инструкций, журналов регистрации инструктажей, наличие протоколов, удостоверений по проверке знаний, паспортов и инструкций по эксплуатации оборудования и других, необходимых в практической, повседневной работе документов, Методика относит к подготовительному этапу при проведении рабочего места по фактору травмобезопасности. Однако, как показывает опыт проведения работ по аттестации, указанные сведения необходимо вносить в протоколы оценки травмобезопасности рабочего места.

Сведения по своевременности обучения, инструктажей по охране труда рекомендуется вносить в раздел «Требования к средствам инструктажа и обучения по охране труда».

Рекомендации для оценки фактору травмобезопасности:

1) правильно составить перечень оборудования, приспособлений и инструментов. Данная задача может быть возложена на отдел механика или технологическое бюро. Следует обязательно согласовать перечень оборудования, приспособлений и инструментов, закрепленных за рабочим местом, с ответственными техническими службами;

2) перед заполнением протокола провести анализ травматизма на предприятии за предыдущие годы (не менее 5 лет);

3) выбрать нормативные документы и составить перечень требований, на соответствие которым будет проведена оценка рабочего места по фактору травмобезопасности. При этом нельзя пользоваться нормативно-правовыми актами, которые отменены (Правила, ГОСТы и др.);

4) провести оценку по фактору травмобезопасности с определением класса опасности (оптимальные, допустимые или опасные);

5) занести класс опасности в строку 61 карты аттестации рабочего места;

6) по результатам оценки разработать план мероприятий, обеспечивающих травмобезопасность рабочих мест.

Итоговой оценкой УСЛОВИЯ ТРУДА (по фактору травмобезопасности) КАЖДОГО РАБОЧЕГО И УЧЕБНОГО МЕСТА должны быть отнесены к одному из ниже приведенных классов:

оптимальные (класс 1) – оборудование и инструмент полностью соответствуют стандартам и правилам (нормативным правовым актам). Установлены и исправны требуемые средства защиты, инструмент; средства инструктажа и обучения составлены в соответствии с требованиями, оборудование исправно;

допустимые (класс 2) – повреждены и неисправны средства защиты, не снижающие их защитных функций (частичное загрязнение сигнальной окраски, ослабление отдельных крепежных деталей и т.п.);

опасные (класс 3) – повреждены, неисправны, или отсутствуют предусмотренные конструкцией оборудования средства защиты рабочих органов и передач (ограждения, блокировки, сигнальные устройства и др.), неисправен инструмент. Отсутствуют инструкции по охране труда, либо имеющиеся инструкции составлены без учета соответствующих требований, нарушены условия их пересмотра. Отсутствуют средства обучения безопасности труда (правила, обучающие и контролирующие программы, учебные пособия и др.), либо имеющиеся средства составлены некачественно и нарушены условия их пересмотра.

ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных СИЗ с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, другими нормативными документами (ГОСТ, ТУ и др.), а также с учётом специфики и видов выполняемых работ.

Эффективность СИЗ оценивается:

наличием сертификатов соответствия;

соблюдением срока носки;

правильно составленным перечнем СИЗ.

Работа специалиста, проводящего такую оценку, включает два этапа

Первый этап:

определение порядка выдачи СИЗ, соответствия набора и степени обеспеченности ими требованиям Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты, утверждённых Постановлением Министерства труда и социального развития.

На этом этапе следует проверить:

наличие внутренних норм выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Как правило, такие нормы утверждаются руководителями учреждения и включаются в соответствующий раздел Коллективного договора;

соответствие внутренних норм Типовым отраслевым нормам по степени охвата ими работников учреждения, по перечню выдаваемых средств защиты и по их количеству. Здесь же следует определить, какие СИЗ выдаются как дежурные;

порядок выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. (Проверка по этому пункту легче всего проводится путем анализа личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты);

посещение рабочих мест и беседы с работниками. Посетив рабочие места, проверяющий может убедиться, применяются ли работниками выданные им средства защиты, действительно ли выдаются все необходимые СИЗ, соответствуют ли они размерам, нет ли задержек в выдаче, организованы ли ремонт и стирка, удовлетворяют ли работников качество СИЗ, *здесь же необходимо оценить обеспеченность работников СИЗ при совмещении профессий.*

Второй этап оценки:

Для начала работы по этому этапу необходимо подготовить и иметь:

протоколы инструментальных измерений факторов производственной среды (микроклимата, освещённости, шума, вибрации, теплового излучения, химических факторов и др.);

протоколы оценки травмобезопасности;

протоколы оценки обеспеченности средствами индивидуальной защиты;

анализ травматизма на предприятии за последние пять лет.

Следует провести сравнение соответствия свойств фактически выданных СИЗ условиям производственной среды, данные о которых имеются в протоколах. Это касается, в первую очередь, специальной защитной одежды.

По анализу протокола оценки травмобезопасности и непосредственно на рабочих местах следует определить, необходимо ли применение защитной каски, лицевого щитка, защитных очков, правильно ли они выбраны по своим защитным свойствам. Следует также определить, способны ли защитить работника от травм выданные средства защиты рук и ног.

Особое внимание необходимо уделить **оценке соответствия условиям производственной среды выданных средств индивидуальной защиты органов дыхания**: правильно ли подобраны марки противогазовых средств, достаточны ли их защитные свойства при обнаруженных концентрациях вредных веществ.

Результаты оформляются в виде протоколов, куда вносятся сведения по каждому аттестуемому рабочему месту. Выявленные недостатки описываются в заключительной части протокола. Здесь же приводятся предложения по улучшению обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Данные о фактической обеспеченности работника средствами индивидуальной защиты заносятся в строку 070 карты аттестации рабочего места по условиям труда.

ОЦЕНКА ФАКТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте состоит из оценки:

степени воздействия вредных и опасных производственных факторов;
степени травмобезопасности (т.е. опасности травмирования);
обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

Оценка фактического состояния условий труда по степени воздействия вредных и опасных производственных факторов производится в соответствии с гигиеническими критериями оценки условий труда на основе сопоставления результатов измерений всех опасных и вредных факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса с установленными для них гигиеническими нормативами.

Целесообразно проводить такие измерения только после выполнения работ подготовительного этапа, а также проведения оценки травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, включая их эффективность.

Рабочие места должны быть соответствующим образом подготовлены, т.е. перегоревшие лампы рекомендуется заменить на новые, окна помыть, оборудование должно работать по технологии, сырье и материалы – соответствовать технологии. Это поможет избежать повторных измерений и снизить затраты на выполнение инструментальных измерений.

На базе сопоставлений полученных результатов с нормативными требованиями определяется класс условий труда, как для каждого фактора в отдельности, так и для их комбинации и сочетания, а также для рабочего места в целом.

ИТОГОВАЯ (РЕЗУЛЬТИРУЮЩАЯ) ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

По протоколам оценки травмобезопасности рабочего места в соответствии с классификацией условий труда по травмобезопасности отдельно устанавливается класс опасности или дается заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности.

Результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте заносятся в Карту аттестации рабочих мест по условиям труда, в которой аттестационной комиссией учреждения дается заключение о результатах аттестации.

При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальным или допустимым величинам, а также при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности.

КАРТЫ ОЦЕНКИ

Карта оценки условий труда (далее – Карта) является документом, содержащим сведения о фактических условиях труда на рабочем месте, применяемых льготах, компенсациях, доплатах работникам и соответствии их действующему законодательству, нормах выдачи спецодежды и защитных средств, а также рекомендации по улучшению условий труда на данном рабочем месте или группе аналогичных рабочих мест и, в случае необходимости, предложения об отмене льгот и компенсаций или введении новых.

Карта предназначена для:

комплексной оценки существующих условий и содержания труда на рабочем месте или группы аналогичных (типовых) рабочих мест;

оценки травмобезопасности;

выявления рабочих мест, не соответствующих нормам, правилам и стандартам безопасности труда;

обоснования льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда (доплаты к тарифным ставкам, дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя, пенсии на льготных условиях);

разработки мероприятий, направленных на улучшение условий труда и сохранение здоровья работников;

ознакомления работников при приеме на работу с условиями труда, их влиянием на здоровье и необходимых средствах индивидуальной защиты.

На заключительном этапе формируются итоговые документы

При этом заполняют:

Ведомость рабочих мест (РМ) и результатов их аттестации по условиям труда в подразделении, в которую включаются сведения об аттестуемых рабочих местах и условиях труда на них, количестве занятых в этих условиях работников, обеспеченности их средствами индивидуальной защиты;

Сводная ведомость рабочих мест (РМ) и результатов их аттестации по условиям труда в учреждении, где указывается количество рабочих мест по структурным подразделениям и в целом по учреждению, количество рабочих мест, на которых проведена аттестация с распределением их по классам условий труда, количество работников, занятых на рабочих местах, на которых проведена аттестация, сведения об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты.

Результаты работы аттестационной комиссии предприятия (учреждения) оформляют протоколом аттестации рабочих мест по условиям труда.

К протоколу должны прилагаться:

Карты оценки условий труда;

Ведомости рабочих мест (РМ) и результатов их аттестации по условиям труда в подразделениях;

Сводная ведомость рабочих мест (РМ) и результатов их аттестации по условиям труда в учреждении;

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении (на предприятии).

Форму составления этих документов можно взять из ныне не действующего Приказа Минздравсоцразвития России №342н от 26 апреля 2011 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

(Документ утратил силу согласно приказу Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н "О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации". Действовал с 01.09.2011 по 07.06.2014г.

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Реализация результатов оценки условий труда состоит в разработке плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на предприятии или в учреждении.

По результатам аттестации аттестационная комиссия, с учетом предложений, поступивших от структурных подразделений учреждения, отдельных работников, разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении.

В Плате указываются сроки исполнения мероприятий и ответственные исполнители. План должен предусматривать приведение всех рабочих мест в соответствие с нормативными требованиями по охране труда.

План подписывается председателем аттестационной комиссии, и после согласования с совместным комитетом (комиссией) по охране труда, профессиональными союзами, утверждается руководителем учреждения.

Результаты аттестации могут быть доведены до сведения работников, кроме того, они могут послужить документальной основой при разборе возникающих разногласий.

Кстати, в КоАП РФ введена новая ст. 5.27.1, предусматривающая ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

Например, за нарушение работодателем установленного порядка осуществления специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение возможен штраф в размере до 80 000 руб., а за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных медицинских (психиатрических) осмотров (освидетельствований) или при наличии медицинских противопоказаний – до 130 000 руб.

2015 г.

С.А. Филин