

Информационный материал для проведения центрами занятости населения единого информационного дня по теме «Специальная оценка условий труда – обязанность работодателя» (29 июля 2016 года)

Целевая аудитория – руководители предприятий и учреждений, профсоюзных организаций, органов местного самоуправления.

Цель проведения – создание условий для исполнения федерального законодательства в части проведения специальной оценки условий труда.

Задачи, решаемые в ходе проведения – информирование о требованиях трудового законодательства, целях и методике проведения специальной оценки условий труда, правовых последствиях.

Формы проведения: консультации, семинары, дни открытых дверей, круглые столы, выездные информационные мероприятия, встречи с работодателями и др.

Необходимые нормативно-правовые документы:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

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

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»;

приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 28.07.2015 № 252 «Об утверждении размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда».

Введение

С вступлением в силу в 2014 году в Российской Федерации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) на принципиально новый уровень поднялась оценка условий труда в системе обеспечения безопасных условий и охраны труда работников.

Законом устанавливаются правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, как единого комплекса последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом

отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда. Процедура специальной оценки условий труда заменила ранее существовавшую процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда.

Основной целью принятия указанного федерального закона является унификация процедуры оценки условий труда на рабочих местах как единого механизма предоставления предусмотренных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и реализации установленного законодательством о пенсионном обеспечении механизма освобождения работодателей от уплаты дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации одновременно с формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда.

Предметом регулирования закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям.

Кто должен проводить специальную оценку

Обязанность по организации и финансированию специальной оценки условий труда лежит на работодателях. Это следует из статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и из части 1 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ. Таким образом специальную оценку должны проводить все без исключения работодатели, а также индивидуальные предприниматели, имеющие наемных работников.

Работодатели - физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя, специальную оценку не проводят (ч. 3 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ)

В соответствии с ч. 2 ст. 8 вышеуказанного федерального закона работы по проведению специальной оценки условий труда осуществляются специализированными организациями, проводящими эту работу, и экспертами этих организаций.

Организации, которые проводят специальную оценку условий труда, должны соответствовать требованиям, указанным в ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ

К таким требованиям, в частности, относятся:

1) наличие в уставных документах информации о том, что основным видом деятельности (одним из видов деятельности) является проведение специальной оценки условий труда (п. 1 ч. 1 ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ);

2) наличие в штате не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат на право выполнения работ по специальной

оценке условий труда. При этом один эксперт из их числа должен иметь высшее образование по одной из специальностей: общая гигиена, гигиена труда, санитарно-гигиенические лабораторные исследования (п. 2 ч. 1 ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ);

3) наличие в структуре испытательной лаборатории (центра), аккредитованной в области проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, которые перечислены в п.п. 1-11 и 15-23 ч. 3 ст. 13 Федерального закона № 426-ФЗ. Такая лаборатория (центр) должна быть аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации (п. 3 ч. 1 ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ).

Работодателям при выборе организации, оказывающей названные услуги, необходимо удостовериться, что она и ее эксперты вправе проводить специальную оценку условий труда и сведения об этом включены в соответствующие реестры, которые формирует и ведет Минтруд России. Реестры размещены на официальном сайте ведомства – www.rosmintrud.ru в разделе «Реестры аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, экспертов и организаций, проводящих СУОТ».

Для проведения специальной оценки условий труда работодателю необходимо заключить с выбранной организацией гражданско-правовой договор (ч. 2 ст. 8 Федерального закона № 426-ФЗ).

В договор необходимо включить, в частности, следующие условия:

- 1) о видах работ и услуг по специальной оценке условий труда;
- 2) о сроках выполнения работ и оказания услуг по специальной оценке условий труда;
- 3) о стоимости выполнения работ по специальной оценке условий труда, порядке их оплаты (ч. 3 ст. 22 Федерального закона № 426-ФЗ);
- 4) о правах и обязанностях работодателя при проведении специальной оценки условий труда.
- 5) о правах и обязанностях специализированной организации при проведении специальной оценки условий труда (ст. 6 Федерального закона № 426-ФЗ);
- 6) об ответственности сторон в случае неисполнения обязательств по договору.

Какие рабочие места подлежат специальной оценке

В соответствии с порядком, установленным Федеральным законом № 426-ФЗ, специальная оценка проводится на рабочих местах всех работников, за исключением:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Также специальная оценка условий труда не может быть проведена на вакантном рабочем месте. Такие разъяснения дал Минтруд России в письме от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-1041.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских 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 (ч. 4 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ).

Периодичность проведения специальной оценки условий труда

По общему правилу специальную оценку условий труда необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же до вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ рабочее место было аттестовано по прежним нормативным документам, то спецоценка такого рабочего места должна быть проведена через пять лет после завершения срока действия аттестации, но не позднее 31 декабря 2018 года.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест, изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и сырья, применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Также внеплановая спецоценка обязательна при несчастном случае на производстве (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Также поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание Гострудинспекции или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Сроки проведения внеплановой спецоценки дифференцированы. Так, при вводе в эксплуатацию новых рабочих мест либо изменения технологических процессов, замены производственного оборудования на соответствующих рабочих местах спецоценка проводится в течение двенадцати месяцев, в остальных указанных выше случаях – в течение шести месяцев.

При этом частью 6 ст. 27 Федерального закона № 426-ФЗ предусмотрена возможность поэтапного проведения спецоценки до 31 декабря 2018 года на рабочих местах работников, в отношении которых в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами не осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости либо предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также если по результатам ранее

проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда на рабочих местах не установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Основные этапы проведения специальной оценки условий труда и алгоритм ее проведения:

- 1) подготовка к проведению специальной оценки условий труда;
- 2) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 3) измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- 4) декларирование соответствия условий труда;
- 5) оформление результатов специальной оценки условий труда в виде отчёта специализированной организации, направляемого в Федеральную государственную информационную систему учёта результатов специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения спецоценки работодателем формируется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения этой работы.

В комиссию включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда или ответственное должностное лицо за организацию работ по охране труда. Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, то в комиссию включается работодатель – индивидуальный предприниматель (лично). Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя, возглавляет комиссию работодатель или его представитель. До начала проведения специальной оценки условий труда комиссия по ее проведению должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ).

Работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки (ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ). График составляется в произвольной форме с указанием сроков и этапов проведения специальной оценки.

График может быть утвержден отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему. Все члены комиссии должны ознакомиться с графиком под роспись.

Федеральным законом № 426-ФЗ создаются условия для участия профсоюзов в специальной оценке условий труда, в том числе посредством включения их представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, предоставления профсоюзам права на получение соответствующих разъяснений по результатам этой процедуры и на

обжалование этих результатов, включая право инициировать проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

В ходе специальной оценки эксперты организации, проводящие спецоценку условий труда, идентифицируют на рабочих местах наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов.

В отношении рабочих мест, на которых в ходе специальной оценки условий труда не были идентифицированы вредные (опасные) производственные факторы, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест работников, в отношении которых в соответствии законодательными и иными нормативными правовыми актами осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости либо предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также если по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда на рабочих местах установлены вредные и (или) опасные условия труда, работодателем подается в территориальный орган Роструда декларация о соответствии условий труда на таких рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда установлены приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н. Срок действия декларации - пять лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки (ч. 4 ст. 11 Федерального закона № 426-ФЗ).

При этом в случае, если с работником, занятом на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых стало 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.

По истечению срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия вышеуказанных обстоятельств, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям. По их итогам каждому рабочему месту присваивается класс условий труда. Всего таких классов четыре: оптимальный, допустимый, вредный и опасный. В свою очередь вредные условия труда делятся на четыре подкласса: первой, второй, третьей и четвертой степени.

Результаты проведения спецоценки оформляются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, в виде отчета. Отчет подписывается всеми членами комиссии по проведению спецоценки и

утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ).

Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Отчет в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, включает следующие документы и информацию (ч. 1 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ):

- сведения об организации, проводившей специальную оценку (к отчету прилагаются копии документов, которые подтверждают соответствие организации установленным законом требованиям);

- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка, с указанием идентифицированных на них вредных и (или) опасных производственных факторов;

- карты специальной оценки, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

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

- протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты, сертифицированных в установленном техническим регламентом порядке и применяемых занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда работниками, проводимой для снижения класса (подкласса) условий труда (протокол представляется при проведении такой оценки);

- протокол комиссии с решением о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в ч. 9 ст. 12 Федерального закона № 426-ФЗ (при наличии такого решения);

- сводная ведомость специальной оценки условий труда;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась специальная оценка;

- заключения эксперта организации, которая проводила специальную оценку.

Работник в период проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте вправе присутствовать, обращаться за получением разъяснений и обжаловать результаты этой процедуры. С результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения отчета. При этом согласно ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 426-ФЗ работник обязан ознакомиться с ее результатами. Отказ от исполнения этой обязанности может быть признан работодателем в качестве нарушения работником требований охраны труда. Такой отказ является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (абз. 2 ч. 1 ст. 214, ст. 192 ТК РФ).

В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки 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 (ч. 6 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ):

Также работодатель обязан сообщить в Фонд социального страхования Российской Федерации сведения о результатах специальной оценки (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Это необходимо сделать при подаче отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по форме 4 - ФСС (ст. 24 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ, приказ ФСС РФ от 26.02.2015 № 59).

Сведения о результатах специальной оценки должны быть отражены в таблице 10 формы 4 - ФСС.

Где используются результаты специальной оценки

Использование результатов специальной оценки условий труда предусматривается во всех процедурах в сфере охраны труда, а также для предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установления размера дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, расчёта скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Так, результаты спецоценки используются при заполнении формы 4-ФСС. На основании этих данных сотрудники Фонда социального страхования Российской Федерации будут определять размер скидки или надбавки по взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для конкретного работодателя.

Кроме того, результаты спецоценки служат основанием для установления дополнительных тарифов по взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации: в зависимости от класса и подкласса условий труда значение тарифа может варьироваться от 0 процентов - при классе условий труда оптимальный или допустимый до 8 процентов при опасных условиях труда.

Также результаты спецоценки применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей.

Ответственность за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда

За непроведение специальной оценки условий труда или нарушение порядка ее проведения работодатель (организация или индивидуальный предприниматель) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП Российской Федерации. Если после этого аналогичное административное правонарушение будет выявлено повторно, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

А именно: нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

В случае выявления повторного аналогичного нарушения размер штрафа увеличится и составит для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей от 30 000 руб. до 40 000 руб., для юридических лиц - от 100 000 руб. до 200 000 руб.

Вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц по решению суда могут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а деятельность индивидуальных предпринимателей и организаций приостановить на срок до девяноста суток.

Исходя из анализа положений Федерального закона № 426-ФЗ, нарушением порядка проведения спецоценки могут быть признаны, например, следующие действия (бездействие) работодателя:

- 1) несоблюдение срока проведения спецоценки;
- 2) неознакомление работников с результатами спецоценки на их рабочих местах;
- 3) нарушение порядка оформления результатов спецоценки;
- 4) проведение спецоценки:
 - без привлечения специализированной организации;
 - без формирования комиссии по ее проведению;
 - не на всех рабочих местах.

Если же на предприятии произошел несчастный случай, то отсутствие результатов спецоценки может служить доказательством вины работодателя. В случае, если вина работодателя будет доказана, его могут привлечь к уголовной ответственности по статье 143 УК РФ. Эта статья подразумевает

наказание в виде штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до восемнадцати месяцев. Есть и другой вариант наказания - исправительные работы на срок до двух лет, либо принудительные работы на срок до одного года, либо лишение свободы на срок до одного года. В случае смерти сотрудника руководителя могут лишить свободы, либо направить на принудительные работы на срок до четырех лет. А в случае смерти двух и более сотрудников руководителю грозит лишение свободы или принудительные работы на срок до пяти лет.

Осуществление контроля за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Роструд), и его территориальными органами (Государственными инспекциями труда).

Профсоюзный контроль за соблюдением требования Федерального закона № 426-ФЗ осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах.

Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами спецоценки на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия или бездействие специализированной организации, которая проводила оценку, рассматривают Роструд или Государственные инспекции труда. Их решения могут быть обжалованы в судебном порядке. Данные выводы следуют из ч. 1 ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе также обжаловать результаты спецоценки в суде (п. 3 ч. 1 ст. 5, ч. 2 ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ).

Экспертиза качества специальной оценки условий труда

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется:

1) по представлению территориальных Государственных инспекций труда в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований настоящего Федерального закона, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда;

2) по поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда.

Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда по основанию, указанному в пункте 2, осуществляется на платной основе за счет средств заявителя.

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласие заявителей, указанных в пункте 2, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда рассматриваются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.