

## Консультации

Консультант **Татьяна Олеговна Шумилина**,  
заведующая кафедрой теории и методики воспитания  
Владимирского института повышения квалификации  
работников образования имени Л.И. Новиковой,  
кандидат педагогических наук

### Специальная оценка условий труда: новые требования к обеспечению прав работника на безопасное рабочее место

Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации лежат на работодателе, который обязан обеспечить соответствие рабочих мест требованиям охраны труда. Расположение и организация рабочих мест, оборудование, воздушная среда и другие условия должны быть безопасными и не угрожать жизни работника.

**?** Какие изменения произошли в нормативно-правовой базе, регулирующей действия руководителя организации по вопросам создания безопасных условий на рабочих местах?

В соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ было установлено, что работодатель обязан обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда был утверждён приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н (далее — П-342н).

С 1 января 2014 г. согласно новой редакции статьи 212 ТК РФ (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ) работодатель обязан обес-

печить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. Правовые и организационные основы и порядок проведения этой оценки, правовое положение, права, обязанности и ответственность её участников установлены Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Одна из ключевых целей закона — введение экономических механизмов установления ответственности работодателя за состояние условий и охраны труда на находящихся в его ведении рабочих местах.

**?** Что такое специальная оценка условий труда?

Специальная оценка условий труда — это единый комплекс

последовательно проводимых 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 учётом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ФЗ-426, статья 3, пункт 1). По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

**?** Чем отличается специальная оценка условий труда от процедуры аттестации рабочих мест?

Согласно П-342н аттестации подлежали рабочие места работодателя, за исключением рабочих мест, на которых работники исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически, для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства. С 2014 года проводится специальная оценка условий труда проводится всех рабочих мест, за исключением оценки условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

**?** Какие факторы подлежат исследованию при проведении специальной оценки условий труда?

Вредные и (или) опасные факторы (физические, химические и биологические и др.) производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда, определены статьей 13 ФЗ-426. В ходе специальной оценки эксперты сторонней организации исследуют рабочие места на наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов. Объём

специальной оценки определяет не эксперт, а комиссия, которую формирует работодатель. Она же может принимать решения — увеличить или уменьшить объёмы работ по представлению эксперта.

**?** Какова периодичность процедуры специальной оценки условий труда и надо ли её проводить, если не закончился срок действия документов по аттестации рабочих мест по условиям труда?

Как и аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже одного раза в пять лет.

При этом в случае, если до 1 января 2014 г. была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, но не позднее чем до 31 декабря 2018 г. включительно.

Исключение составляют случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда. 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. Напомним, что аттестацию вновь организованных рабочих мест требовалось проводить не позднее одного года с момента их создания (пункт 4 П-342н). Следовательно, рабочие места, созданные на протяжении 2013 года, аттестовывать было необязательно. С 2014 года рабочие места,

аттестация которых не проводилась или за давностью утратила силу, потребуют уже специальной оценки. Обратите внимание, что на специальную оценку новых рабочих мест законодатель отводит только полгода (статья 17 ФЗ-426). Далее следуют изменение процесса и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Также внеплановая специальная оценка обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные условия труда.

Наконец, поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

Для применения результатов проведения специальной оценки условий труда используются результаты аттестации рабочих мест, проведённой в соответствии с действовавшим до 1 января 2014 г. порядком. Однако работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном ФЗ-426, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

**?** Кто должен проводить специальную оценку условий труда?

Обязанность по проведению и финансированию специальной оценки лежит на работодателе (статья 212 ТК РФ и часть 1 статьи 8 ФЗ-426). Для проведения процедуры

специальной оценки работодатель привлекает стороннюю организацию, являющуюся юридическим лицом и соответствующую трём критериям. Во-первых, по уставным документам данной организации основным видом деятельности или одним из её видов является специальная оценка условий труда. Во-вторых, в штате есть не менее пяти экспертов, получивших сертификаты на выполнение работ по спецоценке. Причём как минимум один из экспертов должен быть врачом по общей гигиене, либо врачом по гигиене труда, или врачом по санитарно-гигиеническому лабораторным исследованиям. В-третьих, в организации есть испытательная лаборатория, аккредитованная на измерение вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Соответствующие организации и эксперты должны быть занесены в специальный реестр. Организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу ФЗ-426, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу настоящего Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но до 31 декабря 2018 г. включительно.

**?** **Какие действия должен предпринять руководитель организации, если им было принято решение о проведении специальной оценки условий труда?**

Во-первых, чтобы начать специальную оценку условий труда,

работодатель должен заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая имеет право проводить спецоценку. Во-вторых, для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечётным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом руководителя организации в соответствии с требованиями ФЗ-426. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Следует особо отметить, что с вступлением в действие ФЗ-426 повысилась степень участия профсоюзов в проведении оценки условий труда, в том числе включение их представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, предоставление права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования, возможность инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда. Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка ус-

ловий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Выявление аналогичных рабочих мест для исполнения данного закона имеет большое значение, так как специальная оценка условий труда проводится только в отношении 20% рабочих мест от общего их числа (но не менее чем двух рабочих мест) и её результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

**?** **Каков порядок проведения специальной оценки условий труда?**

Идентификация вредных и опасных факторов проводится экспертом организации, имеющей право на специальную оценку условий труда. Затем производятся инструментальные замеры на рабочих местах, где были выявлены (идентифицированы) вредные и (или) опасные факторы производственной среды, после чего эксперты приступают к оформлению результатов проведённой специальной оценки. Порядком также закреплено предоставление отчётных материалов по результатам специальной оценки в базы данных уполномоченных государственных органов.

**?** **Какие документы оформляются по результатам специальной оценки условий труда?**

Документы по результатам специальной оценки условий труда оформляются в форме отчёта, который должен содержать следующую информацию:

- Сведения об организации, осуществляющей специальную оценку условий труда.

- Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка.
- Карты специальной оценки.
- Протоколы исследований и измерений потенциально вредных и (или) опасных факторов.
- Протоколы эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ).
- Сводная ведомость результатов специальной оценки.
- Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда.

**?** **Что такое декларация соответствия условий труда и в каких случаях она оформляется?**

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подаётся 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. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. При этом по истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период её действия несчастных случаев и профзаболеваний срок действия данной декларации считается продлённым на следующие пять лет.

**?** **Какие документы оформляются в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и опасные факторы в ходе специальной оценки условий труда?**

Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов эксперт оценивает условия труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности по классам (подклассам) условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчёт о её проведении, в который включаются результаты проведения специальной оценки условий труда, закреплённые в пункте 1 статьи 15 ФЗ-426.

Отчёт о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчёту.

**?** **Необходимо ли руководителю организации знакомить работников с итогами специальной оценки условий труда?**

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под рос-

пись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

Также работодатель организует размещение на своём официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет 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 отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

**?** **Какие льготы устанавливаются работникам, если в ходе специальной оценки условий труда на их рабочих местах были обнаружены опасные и (или) вредные факторы?**

С 1 января 2014 г. обязательными для включения в трудовой договор являются условия труда на рабочем месте. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, на рабочих местах

## Консультации

которых были обнаружены опасные и вредные факторы, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Согласно статье 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. С 1 января 2014 г. минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

### ? Где используются результаты специальной оценки условий труда?

Применение результатов проведения специальной оценки условий труда определено статьёй 7 ФЗ-426.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, организации в случаях, установленных законодательством РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, установления работникам предусмотренных Трудовым ко-

дексом РФ гарантий и компенсаций, подготовки статистической отчётности об условиях труда, 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 и иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

### ? Чем грозит руководителю отказ от специальной оценки условий труда?

Если специальная оценка условий труда не проводилась, работодатель могут привлечь к административной ответственности. Санкции за данное правонарушение предусмотрены статьёй 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ. Размер штрафа составляет для должностных лиц от 1000 до 5 000 руб., для юридических лиц от 30 000 до 40 000 руб. Возможно также приостановление деятельности на срок до 90 суток. Начиная с 2015 года в случае отказа от специальной оценки будет применяться новая норма, а именно статья 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа будет составлять для должностных лиц от 5 000 до 10 000 руб., для юридических лиц от 60 000 до 80 000 руб. Предусмотрен и более мягкий вариант наказания — предупреждение. Если нарушение будет совершено повторно, размер санкции увеличится и составит для должностных лиц от

30 000 до 40 000 руб., для юридических лиц от 100 000 до 200 000 руб. Вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц смогут дисквалифицировать на срок от одного года до трёх лет, а деятельность организации приостановить на срок до 90 суток. Если же в организации произошёл несчастный случай, то отсутствие результатов специальной оценки может служить доказательством вины работодателя. А если вина будет доказана, руководителя привлекут к уголовной ответственности по статье 143 Уголовного кодекса РФ. Эта статья подразумевает наказание в виде штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы 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 или направить на принудительные работы на срок до четырёх лет. А в случае смерти двух и более сотрудников руководителю грозят лишение свободы или принудительные работы на срок до пяти лет.

Важно помнить, что экономическая выгода от соблюдения законодательных требований к организации рабочего места заключается не только в отсутствии штрафов. Создание безопасных условий на рабочих местах позволяет существенно увеличить производительность труда и, как следствие, повысить качество предоставляемых организацией услуг. **НО**