

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА И СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА: ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

¹ Евстигнеева Ю.В., ¹ Евстигнеева Н.А.

¹ Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)
(125319 Москва, Ленинградский проспект, д. 64), e-mail: y.evst_tb@mail.ru

Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, закреплено в Конституции РФ и конкретизируется в Трудовом кодексе РФ и других нормативных правовых актах по охране труда. До недавнего времени оценка условий труда на рабочих местах на соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда проводилась в рамках процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда. Вступившим в силу с 1 января 2014 года Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» предусмотрена поэтапная реализация до 31 декабря 2018 года новой процедуры оценки условий труда работников организаций.

В настоящей статье рассмотрены основные положения порядка проведения специальной оценки условий труда в сравнении с требованиями к порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Ключевые слова: опасные и вредные производственные факторы, условия труда, аттестация рабочих мест, специальная оценка

THE WORKPLACE ASSESSMENT BY WORKING CONDITIONS AND SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS: THE PROCEDURE

¹ Evstigneeva Yu.V., ¹ Evstigneeva N.A.

¹ Moscow State Automobile & Road Technical University (MADI)
(64, Leningradskiy Prosp., Moscow, 125319, Russia), e-mail: y.evst_tb@mail.ru

The right to work in safety and hygiene conditions is enshrined in the Constitution of the Russian Federation and is specified in the Labour code of the Russian Federation and other normative legal acts on labor protection. Until recently, the assessment of working conditions at workplaces for compliance with state normative demands of labor protection was carried out in the procedure of workplace assessment by working conditions. January 1, 2014 the Federal law "On special assessment of working conditions" came into force. It provides a phased implementation of a new procedure for assessment of working conditions until December 31, 2018.

In the paper, the main requirements for special assessment procedure on working conditions in comparison with the requirements for workplace assessment of working conditions are considered.

Keywords: dangerous and harmful production effects, working conditions, workplace assessment, special assessment

Введение. Обязанностью работодателя является обеспечение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда. До принятия Государственной Думой Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный Закон) [2] рабочие места, организованные работодателем, подлежали аттестации по условиям труда, порядок проведения которой регламентировался нормативным правовым актом, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России [4]. После вступления в силу с 1 января 2014 г. Федерального Закона аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда, и 24 января 2014 г. приказом Минтруда России утверждена методика ее проведения [1]. *Целью настоящей работы* стало выявление основных различий в требованиях к порядку проведения аттестации рабо-

чих мест по условиям труда и к порядку проведения специальной оценки условий труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМУТ) выполнялась «в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов (далее – ВОПФ)» [4]. Аттестации по условиям труда подлежали рабочие места, организованные как юридическими, так и физическими лицами (исключение – рабочие места работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), и на которых трудовые обязанности работников предусматривали [4]:

- работу с оборудованием, машинами, механизмами, установками, устройствами, аппаратами, транспортными средствами;
- эксплуатацию, обслуживание, испытание, наладку и ремонт оборудования, машин, механизмов, установок, устройств, аппаратов, транспортных средств;
- работу с источниками опасностей, способными оказывать вредное воздействие на работника;
- использование электрифицированного, механизированного или иного ручного инструмента;
- хранение, перемещение и (или) применение сырья и материалов.

При этом рабочие места, на которых работники были «исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатировали 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» [4], аттестации не подлежали.

АРМУТ проводилась совместно работодателем и независимой от него аттестующей организацией (далее – АО) – юридическим лицом, аккредитованным в установленном порядке [5] и привлекаемым работодателем для выполнения работ по аттестации на основании договора гражданско-правового характера (допускалось привлечение нескольких АО). Для аккредитации АО, в частности, требовалось, чтобы организация имела аккредитованную испытательную лабораторию, осуществляющую измерительные и оценочные работы, предусмотренные действующим порядком проведения АРМУТ, а в уставе АО в качестве одного из видов деятельности было указано «оказание услуг в области охраны труда».

Ответственность за проведение АРМУТ возлагалась на работодателя, который своим приказом утверждал состав аттестационной комиссии и график проведения аттестации. В состав комиссии включались «представители работодателя, специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представи-

тельного органа работников, представители АО» [4]. Возглавлял комиссию представитель работодателя. Основные функции аттестационной комиссии заключались в следующем [4]:

- осуществление руководства и контроля за проведением аттестации на всех ее этапах;
- формирование комплекта необходимых для проведения аттестации нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительных и методических документов и организация их изучения;
- составление перечня рабочих мест, подлежащих аттестации, с указанием факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности и обеспеченности работника средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), которые подлежали измерению и оценке;
- оформление результатов аттестации в виде отчета об аттестации;
- разработка плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Специалисты АО выполняли [4]:

- оценку соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- оценку травмоопасности рабочих мест;
- оценку обеспеченности работников СИЗ;
- комплексную оценку условий труда на рабочих местах (на основании результатов предыдущих оценок). Каждое рабочее место, подвергнутое процедуре АРМУТ, признавалось аттестованным с комплексной оценкой условий труда: «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда» или «не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

Работодателю вменялось в обязанность «содействовать АО в своевременном и полном проведении аттестации, предоставлять необходимую информацию и документацию, давать по запросу АО разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации, а также запрашивать необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц и т. п.» [4]. АО, в свою очередь, была обязана представлять по требованию работодателя обоснования выводов, сделанных ею по результатам аттестации.

Ответственность за достоверность проведения измерений и оценок возлагалась как на АО, так и на работодателя.

Сформированный отчет об АРМУТ в течение десяти календарных дней рассматривался аттестационной комиссией и вместе с итоговым протоколом заседания комиссии передавался работодателю (или его представителю). Работодатель в течение десяти рабочих дней с даты поступления указанного протокола и отчета об АРМУТ должен был подписать приказ о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации, а также ознакомить работника под роспись с результатами аттестации его рабочего места. Не позднее десяти календарных

дней с даты издания означенного приказа работодателю следовало направить сводную ведомость результатов АРМУТ, а также сведения об АО (на бумажном и электронном носителях) в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) по месту нахождения работодателя. АО вменялось в обязанность предоставить аналогичные документы на электронном носителе в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных. Сами отчеты об АРМУТ подлежали хранению у работодателя.

Сроки проведения повторной аттестации устанавливались работодателем, исходя из следующего [4]:

- на рабочих местах, где по результатам предыдущей аттестации установлены вредные и (или) опасные условия труда, а также на рабочих местах с наличием производственных факторов и работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), аттестация проводится не реже одного раза в пять лет. Срок проведения повторной АРМУТ отсчитывается от даты издания приказа о завершении предыдущей аттестации;
- на рабочих местах, где по результатам предыдущей аттестации условия труда признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), аттестация не проводилась, за исключением случаев проведения внеплановой аттестации (при замене производственного оборудования, при изменении технологического процесса или СИЗ, а также по предписанию Роструда и его территориальных органов, по результатам государственной экспертизы условий труда, выполненной в целях оценки качества проведенной аттестации, и др.).

Специальная оценка условий труда (СОУТ) в отличие от АРМУТ проводится только в целях оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам (то есть оценки травмоопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ не выполняются) и включает в себя следующие процедуры [1]:

- 1) идентификацию потенциально вредных и (или) опасных факторов (путем изучения предоставляемой работодателем документации, путем обследования рабочего места и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и (или) его непосредственных руководителей);
- 2) исследования (испытания) и измерения идентифицированных ВОПФ;
- 3) отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений ВОПФ;
- 4) оформление результатов проведения СОУТ.

Под действие Федерального Закона [2] не подпадают не только условия труда работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не явля-

ющимися индивидуальными предпринимателями (как в случае проведения АРМУТ), но также и условия труда надомников и дистанционных работников. Особо оговаривается, что проведение СОУТ в отношении условий труда государственных гражданских, а также муниципальных служащих регулируется законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Специальная оценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), основным видом (или одним из видов) деятельности которой в уставных документах указано проведение СОУТ и имеющей в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию, аккредитованную в соответствии с действующим законодательством РФ в области проведения исследований и измерений ВОПФ. Предусмотрены также жесткие требования [2]:

- к числу специалистов (экспертов), проводящих СОУТ, в штате такой организации: не менее пяти работающих по трудовому договору, в том числе не менее одного с высшим образованием по одной из специальностей – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;
- к уровню квалификации экспертов в области оценки условий труда. Эксперты обязаны пройти аттестацию на право выполнения работ по СОУТ и по ее результатам получить соответствующий сертификат. Однако претендовать на получение сертификата могут лишь лица, имеющие высшее образование, а также дополнительное профессиональное образование по вопросам оценки условий труда (в объеме не менее 72-х часов) и опыт практической работы в области оценки условий труда (в том числе в области АРМУТ) не менее трех лет;
- независимости не только организации, проводящей СОУТ, но и ее экспертов от организации, на рабочих местах которой проводится специальная оценка.

Как и в случае проведения АРМУТ, с организацией (организациями), привлекаемой для проведения СОУТ, работодатель заключает соответствующий гражданско-правовой договор. Обязанности по организации и финансированию СОУТ возлагаются на работодателя. Ответственность работодателя за достоверность проведения измерений и оценок Федеральным Законом [2] не предусмотрена (в отличие от АРМУТ). Ответственность за нарушение порядка проведения СОУТ возложена на организацию, проводящую оценку, и ее эксперта – в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Как и для АРМУТ, для организации и проведения СОУТ работодатель своим приказом (в случае СОУТ допускается издание работодателем распоряжения) образует соответствующую комиссию, а также утверждает график проведения СОУТ. При этом есть существенные отличия в составе комиссий для проведения АРМУТ и СОУТ. В состав комиссии по проведению СОУТ включаются только «представители работодателя, в том числе специалист по

охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии)» [2]. Представители организации, проводящей СОУТ, в состав комиссии не входят. Число членов комиссии должно быть нечетным (для комиссии по АРМУТ это не оговаривалось). Комиссию возглавлять может не только представитель работодателя (как при АРМУТ), но и сам работодатель. Основные обязанности комиссии заключаются в следующем [2]:

- утверждение до начала выполнения СОУТ перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка;
- утверждение результатов идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов, выполненной экспертом организации, проводящей СОУТ;
- принятие решения о допустимых условиях труда на конкретных рабочих местах, если экспертом, проводящим СОУТ, не идентифицированы на них ВОПФ. В случае принятия указанного решения составляется декларация соответствия условий труда на данных рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;
- формирование перечня ВОПФ, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям;
- принятие решения (на основании заключения эксперта) о снижении класса (подкласса) условий труда в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных СИЗ;
- подписание всеми членами комиссии составленного организацией, проводящей СОУТ, отчета о ее проведении. Член комиссии, который не согласен с результатами СОУТ, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к означенному отчету.

Отчет о проведении СОУТ утверждается не работодателем (как в случае АРМУТ), а председателем комиссии по проведению специальной оценки. Приказ о завершении СОУТ не издается. В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ работодатель должен организовать [2, 3]:

- ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись, при этом в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождение его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха (таким образом, срок ознакомления работников с результатами СОУТ увеличен в несколько раз по сравнению с требованиями порядка проведения АРМУТ);
- размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения СОУТ 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 СОУТ (подобное требование порядком проведения АРМУТ не выдвигалось);

- передачу декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, оформленной в отношении рабочих мест, на которых ВОПФ по результатам осуществления процедуры их идентификации не выявлены, в территориальный орган Роструда по месту нахождения работодателя (составление указанной декларации при проведении АРМУТ не предусматривалось).

Организация, проводящая СОУТ, обязана в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ передать в Роструд в форме электронного документа результаты проведения СОУТ, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Полный перечень передаваемых сведений приведен в статье 18 Федерального Закона [2]. С 1 января 2016 г. результаты СОУТ должны направляться не в Роструд, а в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ.

Разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласие работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, рассматривает Роструд и его территориальные органы, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке [2].

СОУТ на рабочем месте, где по результатам предыдущей оценки установлены вредные и (или) опасные условия труда, проводится не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении последней оценки. Если же при предыдущей СОУТ условия труда на рабочем месте были признаны допустимыми, о чем была составлена декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – декларация), то специальная оценка не проводится (за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ), а срок действия декларации считается продленным на следующие пять лет. Действие декларации может быть прекращено по решению Роструда, основанием для которого служат следующие обстоятельства [2]: несчастный случай на производстве, произошедший с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого была принята декларация (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц); выявление у указанного работника профессионального заболевания.

Заключение. Выполненный анализ основных требований к порядку проведения СОУТ и к порядку проведению АРМУТ позволил установить следующие основные различия между ними.

1. Сокращен объем выполняемых оценок условий труда при СОУТ по сравнению с АРМУТ: СОУТ не предусматривает оценок травмоопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ и, соответственно, комплексной оценки условий труда на рабочих местах.
2. Ужесточены требования к организациям, проводящим СОУТ, а также к квалификационному уровню экспертов, проводящих СОУТ.
3. Разграничены функции и ответственность организаций и экспертов, проводящих СОУТ, и работодателей – заказчиков проведения СОУТ.
4. Существенно расширены права работника при проведении СОУТ (по сравнению с проведением АРМУТ).
5. Предусмотрена процедура обжалования работодателем действий организации, проводящей СОУТ, а также процедура обжалования результатов СОУТ широким кругом заинтересованных лиц.

Список литературы

1. Методика проведения специальной оценки условий труда: утв. приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33 н (ред. от 20.01.2015) [Электронный ресурс] // Компания «КонсультантПлюс»: офиц. сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158398 (дата обращения: 08.09.2015).
2. О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Электронный ресурс] // Компания «КонсультантПлюс»: офиц. сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555 (дата обращения: 08.09.2015).
3. О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда: утв. приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80 н [Электронный ресурс] // Компания «КонсультантПлюс»: офиц. сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159012 (дата обращения: 08.09.2015).
4. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 321 н (ред. от 12.12.2012) [Электронный ресурс] // Компания «КонсультантПлюс»: офиц. сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_113977 (дата обращения: 08.09.2015).
5. Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда: утв. приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205 н [Электронный ресурс] // Компания «КонсультантПлюс»: офиц. сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102129/ (дата обращения: 08.09.2015).