

Специальная оценка условий труда работников: актуальное интервью с Валерием Коржом, директором Департамента условий и охраны труда Минтруда России

27 октября 2014 г.

Некоторые работодатели уже в этом году проводят у себя спецоценку условий труда, при этом они сталкиваются с вопросами, на которые прямого ответа в Законе о спецоценке (Закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ (далее – Закон №426-ФЗ)) и в Методике ее проведения (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н) нет. А кто-то еще только прикидывает, как провести спецоценку и правильно, и недорого, по каким критериям выбрать оценивающую организацию. С вопросами читателей журнала «Главная книга» мы обратились в Минтруд.

СПЕЦОЦЕНКА ПОМОЖЕТ СНИЗИТЬ ИЗДЕРЖКИ

– Валерий Анатольевич, многие компании задаются вопросом, зачем им в принципе проводить спецоценку...

– Специальная оценка условий труда – это на сегодняшний день единственный инструмент достоверного определения условий труда на рабочих местах. Ее результаты имеют универсальный характер. На основании результатов спецоценки работодатель определяет, как именно надо улучшать условия труда, какими средствами защиты обеспечить работников, как рассчитать им компенсации за вредную работу. От результатов спецоценки зависит и размер страховых взносов в Пенсионный фонд (ст. 7 Закона №426-ФЗ).

То есть ответственный работодатель, нацеленный на обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, используя результаты спецоценки, может снизить свои издержки как на выплату компенсаций работникам, так и на уплату за них страховых взносов за счет улучшения условий труда и устранения вредных рабочих мест. У работодателя есть прямая обязанность обеспечить проведение спецоценки (ст. 212 ТК РФ). За ее непроведение с 2015 г. грозит предупреждение или штраф от 5 тыс. до 10 тыс. руб. для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, от 60 тыс. до 80 тыс. руб. для организаций. А за повторное нарушение должностное лицо оштрафуют уже от 30 тыс. до 40 тыс. руб. либо дисквалифицируют на срок до 3 лет. Индивидуальному предпринимателю может грозить такой же штраф либо приостановление деятельности до 90 суток, организации – штраф от 100 тыс. до 200 тыс. руб. либо приостановление деятельности до 90 суток (п. 3 ст. 11 Закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ).

– Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014 г., действуют в течение 5 лет со дня ее завершения (часть 4 ст. 27 Закона №426-ФЗ). Будет ли нарушением, если организация к моменту окончания срока действия аттестации начнет спецоценку, но отчет о ее проведении еще не подпишет?

– Спецоценка на рабочих местах, ранее прошедших аттестацию по условиям труда, обязательно должна быть проведена не позднее чем через 5 лет с даты окончания ранее проведенной процедуры аттестации. При этом работодатель вправе провести спецоценку и раньше, не дожидаясь истечения срока действия имеющихся результатов аттестации. Следовательно, работодатель должен обеспечить завершение спецоценки и подписание отчета не позднее того дня, когда исполнится 5 лет с даты окончания предыдущей оценки условий труда, чтобы избежать возникновения ответственности за ненадлежащее проведение спецоценки.

– Спецоценку обычных, «несписочных» рабочих мест можно проводить поэтапно. Завершить ее надо до конца 2018 г. Что в этом случае надо понимать под завершением спецоценки?

– Спецоценка считается завершенной, когда утвержден отчет о ее проведении. Такой отчет на всех «несписочных» рабочих местах должен быть утвержден не позднее 31 декабря 2018 г.

– Некоторые организации, занимающиеся проведением спецоценки, утверждают, что на ее проведение им требуется полгода, так как им надо замерять температуру в офисе и летом, и зимой. Насколько обоснованы такие заявления? Что можно предпринять, если оценивающая организация затягивает проведение спецоценки?

– Сроки проведения спецоценки устанавливаются в договоре между работодателем и организацией, проводящей спецоценку. Если оценивающая организация эти сроки не соблюдает, вопросы нарушения договора решаются в рамках гражданского законодательства. Методика проведения спецоценки не предусматривает обязательного проведения измерений температуры в помещении офиса в летний и зимний периоды. Необходимость дополнительных замеров температуры в офисе определяется решением комиссии. Кроме того, согласно Методике микроклимат надо исследовать только на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, где есть технологическое оборудование – искусственный источник тепла или холода (за исключением климатического оборудования).

– Организация, проводившая спецоценку, должна указать в карте специальной оценки условий труда СНИЛС работников, количество женщин, инвалидов на рабочем месте. Зачем появилось это требование (Приложение №3 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н)?

– Учет СНИЛС работников, занятых на вредных и опасных работах, необходим для того, чтобы Пенсионный фонд РФ мог установить их «вредный» стаж и, соответственно, право на досрочное пенсионное обеспечение. А учет количества женщин и инвалидов на рабочем месте позволяет вести достоверный статистический учет этих категорий работников. В том числе – для предоставления им социальных гарантий и компенсаций за вредную работу.

– Но конкретные работники могут меняться и во время проведения спецоценки, и после нее. А если какое-либо рабочее место на момент проведения спецоценки вакантно, оценивающие организации отказываются проводить его спецоценку. Разве это правильно?

– Исследования и измерения вредных и опасных факторов на рабочих местах должны проводиться тогда, когда на этих рабочих местах идет штатный производственный процесс, трудятся люди. Ведь именно используемые в ходе работы оборудование, сырье и материалы могут быть источниками вредных и опасных факторов (п. 15 Методики, утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н).

Если же какое-либо рабочее место вакантно и на нем никто не работает, проведение спецоценки будет неполноценным.

– Часто оценивающие организации устанавливают размер платы за проведение спецоценки одного рабочего места один и тот же, без учета того, на каком этапе – идентификации или измерений – она завершится. Насколько правомерен такой подход к установлению цен?

– Законодательство о спецоценке условий труда не устанавливает каких-либо требований к стоимости ее проведения. Цена спецоценки одного рабочего места определяется договором между работодателем и организацией, проводящей спецоценку.

– Работодатель вправе потребовать от организации, проводящей спецоценку, обосновать результаты проведения спецоценки (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закона №426-ФЗ). Что в качестве обоснования может потребовать работодатель и что ему делать, если оценивающая организация игнорирует такие требования?

– Обоснованием результатов проведения спецоценки могут быть материалы отчета по проведению спецоценки, разъяснения по вопросам проведения спецоценки. Предоставить их работодателю – обязанность организации, проводящей спецоценку. Если оценивающая

организация отказывается их предоставить, работодатель вправе провести экспертизу качества спецоценки (ст. 24 Закона №426-ФЗ).

Кроме того, работодатель вправе обратиться в инспекцию по труду с жалобой на нарушение оценивающей организацией порядка проведения спецоценки.

– Спецоценка не может проводиться, если учредители, участники, руководители, эксперты оценивающей организации одновременно являются учредителями (участниками) компании, где предполагается проводить спецоценку. Либо если представители оценивающей организации и ее потенциального клиента состоят в близком родстве или свойстве (ч. 2 ст. 22 Закона №426-ФЗ). Кто и какую ответственность будет нести, если такая взаимозависимость будет выявлена?

– Это ограничение было введено, чтобы предотвратить конфликт интересов между представителями оценивающей организации и организации, где должна проводиться спецоценка. Выявить такой конфликт интересов можно, например, проанализировав уставные документы обеих компаний. Если окажется, что конфликт интересов присутствует, заключать договор будет нельзя и придется искать другого партнера.

А если взаимозависимость обнаружится уже после заключения договора, обе стороны будут нести ответственность за нарушение порядка проведения спецоценки по ст. 5.27.1 КоАП (вступает в силу с 01.01.2015 г.).

– В перечне взаимозависимых лиц, которые не могут проводить спецоценку, не указан специалист по охране труда организации-работодателя, одновременно являющийся экспертом оценивающей организации. Почему?

– Дополнительно прописывать эту ситуацию в перечне взаимозависимых лиц нет необходимости. Ведь спецоценку не может проводить эксперт оценивающей организации, когда он одновременно является должностным лицом организации-работодателя, несущим ответственность за организацию и проведение спецоценки (п. 5 ч. 2 ст. 22 Закона №426-ФЗ). То есть если специалист по охране труда организации-работодателя входит в состав комиссии по спецоценке, он несет ответственность за результаты проведения спецоценки и расценивается как должностное лицо. А значит, он не имеет права одновременно являться экспертом организации, проводящей спецоценку.

– Закон №426-ФЗ предусматривает проведение внеплановой спецоценки в отношении вновь организованных рабочих мест (Пункт 1 ч. 1 ст. 17 Закона №426-ФЗ). Что именно следует понимать под вновь организованным рабочим местом?

– Вновь организованное рабочее место – это рабочее место, которое до его введения отсутствовало в штатном расписании работодателя. Такое рабочее место должно быть определено в структуре работодателя соответствующей исполнительной технической документацией и локальными нормативными актами. Это, например, акт приемки, штатное расписание, технологические инструкции, рабочие инструкции.

– А если новое рабочее место прописано в локальных нормативных актах, но оно пока вакантно?

– Если на этом рабочем месте не ведется штатная деятельность, проводить на нем спецоценку, как я уже говорил, нецелесообразно. Ведь полноценно оценить все имеющиеся на рабочем месте факторы и их источники в такой ситуации невозможно.

– Будет ли считаться, что рабочее место вновь организовано, если, например, на офисном рабочем месте заменили компьютер или на производственном рабочем месте заменили станок?

– Нет, это не вновь организованное рабочее место, а замена производственного оборудования на действующем рабочем месте.

– Закон №426-ФЗ предусматривает проведение внеплановой спецоценки, если изменяется производственный процесс, заменяются оборудование, материалы и сырье, средства индивидуальной защиты и это может повлиять на уровень воздействия на работников вредных факторов (п. 3-5 ч. 1 ст. 17 Закона №426-ФЗ). Кто и как должен определять, приведут ли изменения технологического процесса,

оборудования, сырья, материалов и средств защиты к изменению воздействия на работников вредных факторов?

– Решение по вопросам необходимости проведения внеплановой спецоценки принимает работодатель. Он может основываться на выводах службы охраны труда организации или специалиста по охране труда (если они есть).

– Надо ли проводить внеплановую спецоценку в случае замены в офисном помещении системы освещения, вентиляции? Или когда, например, автопредприятие меняет автопарк: автомобили марки «Газель» на «Форд»?

– Если замена производственного оборудования (автомобилей), средств индивидуальной и коллективной защиты (освещения и вентиляции) может изменить воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов (п. 3, 5 ч. 1 ст. 17 Закона №426-ФЗ), спецоценку надо проводить. Окончательное решение о необходимости проведения внеплановой спецоценки на рабочих местах водителей автомобилей или работников, которые трудятся в помещениях, где заменены системы вентиляции и освещения, принимает работодатель. Для этого анализируются характеристики новых автомобилей или систем вентиляции и освещения, оказывающих влияние на условия труда работников. Например, для автомобилей это могут быть уровни шума и вибрации в кабине, для систем освещения – уровень освещенности на рабочих местах, для систем вентиляции – скорость движения (подачи) воздуха в помещении и на рабочих местах.

– Есть работники, которые не являются надомными или дистанционными работниками, но у которых нет стационарного рабочего места, например курьеры, промоутеры. Каким образом проводить спецоценку условий труда на рабочих местах таких работников? Как провести спецоценку условий труда работников, обслуживающих объекты связи, а также различные коммуникации, путевых обходчиков на железнодорожном транспорте?

– Эти работники трудятся на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами (ч. 4 ст. 16 Закона №426-ФЗ). Спецоценка на таких рабочих местах начинается с определения типичных технологических операций с одинаковыми вредными и опасными производственными факторами. Затем эксперт оценивающей организации определяет время выполнения каждой технологической операции и оценивает, как вредные факторы воздействуют на работников. Для этого он проводит хронометрирование, анализирует локальные нормативные акты, опрашивает работников и их непосредственных руководителей.

– Работники строительных организаций выполняют свою трудовую функцию на объекте заказчика. Кто и в каком порядке должен проводить спецоценку условий труда на их рабочих местах?

– Обязанность организовать и профинансировать проведение спецоценки лежит на работодателе (части 1, 2 ст. 8 Закона №426-ФЗ). Поэтому обычно спецоценку должна проводить строительная компания-подрядчик. Но здесь имеют значение обязательства по договору проведения строительных работ, которые берут на себя заказчик работ и исполнитель. И если, например, по договору заказчик предоставляет подрядчику рабочие места для выполнения строительных работ, то он обязан и провести на таких рабочих местах спецоценку. О ее результатах он должен проинформировать исполнителя. Рабочие места строителей – это рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами (часть 4 ст. 16 Закона №426-ФЗ). Об особенностях проведения спецоценки таких рабочих мест я уже рассказывал.

– Кто и в каком порядке обязан проводить спецоценку условий труда работников клининговых компаний?

– Здесь такая же ситуация, как и у строителей. Уборщики трудятся на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами. А кто именно – исполнитель или заказчик – организует проведение спецоценки, определяется условиями договора на выполнение клининговых работ.

– Куда может обратиться работник, если он считает, что на его рабочем месте есть воздействие вредных факторов, а работодатель проигнорировал его?

жалобы и завершил спецоценку на этапе идентификации либо по результатам измерений не было выявлено вредного воздействия?

– У работника есть право на достоверную информацию об условиях труда на своем рабочем месте. И если он не согласен с результатами спецоценки, он может обратиться в инспекцию по труду в соответствующем субъекте Российской Федерации или непосредственно в Роструд с жалобой на действия/бездействие должностных лиц, участвующих в проведении спецоценки. С 1 января 2015 г. КоАП предусматривает административную ответственность всех участников спецоценки за нарушение порядка ее проведения.

– Готовятся ли какие-то изменения и дополнения в Закон №426-ФЗ или нормативные документы в его развитие?

– В настоящее время рабочая группа из представителей федеральных органов исполнительной власти, объединений профсоюзов и объединений работодателей проводит мониторинг правоприменительной практики Закона и Методики проведения спецоценки. Возможно, по результатам ее работы Методика будет уточнена. Кроме того, в соответствии с поручением Президента РФ в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» до конца текущего года будут внесены изменения, обеспечивающие проведение в 2015-2016 гг. спецоценки на рабочих местах основного персонала крупных предприятий промышленности, транспорта и связи.

СПЕЦОЦЕНКА: РЕШАЮЩЕЕ СЛОВО – ЗА КОМИССИЕЙ

– Валерий Анатольевич, первый этап проведения спецоценки – идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов на обычных (не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ) рабочих местах. Если наименования потенциально вредных факторов совпадают с наименованиями факторов, которые перечислены в Классификаторе, утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н (далее – Приказ №33н), надо переходить к следующему этапу спецоценки – замеру этих факторов. Если не совпадают – спецоценка завершается после первого этапа (п. 5, 6 Методики, утв. Приказом №33н (далее – Методика)). Если офисное рабочее место оборудовано компьютером, будет ли потенциально вредным фактором световая среда (пункт 1.4 Классификатора, утв. Приказом № 33н)? Ведь в этом случае «проводятся работы с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением» (Примечание к п. 1.4 Классификатора, утв. Приказом №33н). А значит, на таких рабочих местах спецоценку завершить на этапе идентификации нельзя?

– Вредное воздействие по фактору «световая среда» компьютеры не производят. Поэтому, если нет других вредных воздействий, спецоценка может завершиться на этапе идентификации (пункты 2-10 Методики). Но если имеются жалобы работника относительно освещения рабочего места, проводящий идентификацию эксперт может оценить фактор производственной среды «световая среда» как вредный. Окончательное решение о необходимости измерения выявленных экспертом вредных (опасных) факторов принимает комиссия по проведению спецоценки. Если комиссия приняла решение продолжать спецоценку, проводятся измерения фактора «световая среда» и устанавливается класс условий труда.

– Если работодатель раньше не проводил аттестацию «вредных» (перечисленных в Списках) рабочих мест, он должен провести спецоценку до конца 2014 г. Обязана ли организация до 1 января 2015 г. полностью завершить спецоценку или она может находиться на одной из стадий проведения спецоценки?

– Начать заниматься спецоценкой в отношении списочных рабочих мест работодатели должны были незамедлительно после 8 апреля 2014 г., когда вступила в силу Методика проведения спецоценки. В то же время необходимо учитывать, что сроки начала проведения спецоценки зависят не только от даты вступления в силу нормативных правовых актов, но и от процедуры приобретения этой услуги на рынке, проведения при необходимости соответствующих торгов, заключения договора. А сроки завершения спецоценки зависят от

количества рабочих мест работодателя, на которых должна быть проведена спецоценка, трудоемкости проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов и могут быть определены исключительно в рамках гражданско-правового договора, заключаемого для проведения спецоценки. Законодательство о спецоценке не содержит сроков завершения спецоценки на списочных рабочих местах, в отношении условий труда на которых не проводилась аттестация. Поэтому сроки завершения спецоценки определяются в рамках договора между работодателем и оценивающей организацией и 1 января 2015 г. не ограничены.

– В течение какого срока комиссия по проведению спецоценки должна подписать отчет о спецоценке, представленный организацией, проводящей спецоценку?

– Законодательством о спецоценке такой срок не установлен, однако полагаю, что он должен быть максимально коротким с момента завершения организацией работ по проведению спецоценки и может быть прописан в договоре между работодателем и оценивающей организацией.

– Комиссия по спецоценке должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке, включая аналогичные рабочие места (пункты 55-59 Методики). Какие именно данные о рабочем месте необходимо указывать в перечне?

– Перечень рабочих мест, на которых проводится спецоценка, – это часть формы отчета о ее проведении (утв. Приказом №33н). Сначала комиссия работодателя по спецоценке должна подготовить перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться. В перечне для каждого рабочего места надо указать наименование профессии или должности занятого на этом рабочем месте работника в соответствии со штатным расписанием работодателя и ОК 016-94. А потом этот документ дополняется данными о результатах спецоценки. В первой графе перечня указывается индивидуальный порядковый номер рабочего места (не более 8 знаков: от 1 до 99 999 999). При этом аналогичные рабочие места обозначаются номером с добавлением прописной буквы А, а в четвертой графе для аналогичных рабочих мест делается запись «Аналогично №...» (наименьшему из порядковых номеров группы аналогичных рабочих мест).

– Обязательно ли, чтобы индивидуальные порядковые номера рабочих мест в первой графе перечня указывались строго подряд и никакой дополнительной информации не содержали? Или допустимо, чтобы какие-то из цифр номера означали профессию или должность, конкретный цех или офис? Если это возможно, работодателю будет намного проще идентифицировать конкретное рабочее место.

– Порядок учета рабочих мест законодательством о спецоценке и Методикой не установлен и определяется работодателем самостоятельно.

– Надо ли проводить спецоценку рабочих мест строителей на каждом объекте, где они работают? Если строители заканчивают строительство одного объекта и начинают строить новый, надо ли проводить спецоценку опять?

– Если это новое рабочее место, условия труда на котором ранее не оценивались, то, безусловно, надо проводить новую спецоценку.

– А будет ли у работника-строителя на новом объекте именно новое рабочее место? Или разные строительные объекты – это территориально меняющаяся рабочая зона одного и того же рабочего места?

– Решение этого вопроса находится в компетенции комиссии по проведению спецоценки. При этом необходимо учитывать, что новое рабочее место характеризуется не только появлением соответствующей должности, профессии в штатном расписании работодателя, но и вступлением работника в трудовые отношения с работодателем, предполагающие выполнение им ранее не выполнявшихся трудовых функций.

Беседовала А.В. Хорошавкина

Источник: «Главная книга», №16 и №18, 2014.