

Восточно-Сибирский филиал ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России
АНОО ДПО «Инновационный учебный центр Института труда»



Постатейный комментарий к Федеральному закону «О специальной оценке условий труда»

ЧЕТВЁРТОЕ ИЗДАНИЕ

**Извлечения*
(сокращённая версия)**

*За полной версией обращайтесь по адресу:
664007, г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, 30

тел./факс 8 (3952) 458-500, 208-908

Эл. почта: seminar@vsf-niitruda.ru

Интернет: vsf-niitruda.ru

Уважаемый коллега, дорогой читатель!

Первое издание комментария к Федеральному закону «О специальной оценке условий труда» было подготовлено нами в мае – начале июня 2014 г. в ответ на вопросы, которые задавали руководители организаций и специалисты по охране труда. Это был первый в стране комментарий, вопросов было много, так как Закон беспрецедентный и по срокам его разработки и принятия, и по своему весу в системе законодательства по охране труда. За свою 12-летнюю практику работы в центральном аппарате Минтруда России и Минздравсоцразвития России я, например, ничего подобного в нормотворчестве не встречал.

Многие нормы этого Закона можно понять лишь рассматривая их в контексте принятого вместе с ним Федерального закона № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Текст закона не идеален, он многих не устраивает и это не удивительно, т.к. такой системообразующий нормативный акт, затрагивающий интересы всех без исключения профессиональных участников сферы охраны труда, в принципе не может не вызывать споров и острых дискуссий.

Но главное на что следует обратить внимание – это вектор реформирования законодательства по охране труда, который задает Закон, его вес в системе нормативно-правовых актов по охране труда, а именно, формирование новой модели охраны труда в стране, создание условий для внедрения СУОТ – современных систем управления охраной труда на наших предприятиях. Важно понимать, что данная законодательная инициатива Правительства РФ – это не просто очередная попытка упорядочить сложную нормативно-правовую базу охраны труда и сбалансировать систему страховых тарифов. Это реализация стратегии, направленной на демонтаж устаревшей компенсационной модели

«формально-списочного» предоставления гарантий, льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда и переход к модели управления охраной труда, основанной на оценке профессиональных рисков, т.е. переход к системе современных стандартов управления охраной труда.

Комментарии, которые представлены Вашему вниманию, не претендуют на научный труд и всеохватывающий анализ всех норм Закона. Мы комментируем только то, что знаем по опыту своей работы и из практики общения с Вами – нашими коллегами «по цеху». Комментарии рассчитаны на подготовленного читателя, т.е. на тех, кто хорошо знаком с аттестацией рабочих мест по условиям труда, поэтому мы не комментируем то, что и так известно специалистам по охране труда.

Разумеется, мы представляем лишь свою точку зрения по многим дискуссионным вопросам и ни в коем случае не претендуем на абсолютную истину. Эти комментарии следует рассматривать исключительно как наше экспертное мнение, которое может не совпадать с официальной позицией Института труда и тем более – Министерства труда и социальной защиты РФ. Минтруд России – единственный федеральный орган исполнительной власти, который уполномочен давать официальные разъяснения по вопросам трудового законодательства.

Четвёртое издание дополнено с учетом новых подзаконных нормативных актов, которые вышли за последние месяцы. Надеемся, что наш труд оправдает Ваши ожидания и станет полезным для Вас и Вашей организации в нелёгком, но благородном деле по укреплению системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Искренне Ваш,

Марат Серикбаевич Байгереев

*Директор ВСФ ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России
Москва-Иркутск, 20 марта 2015 г.*

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Статья 2. Регулирование специальной оценки условий труда

Реализация прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ч.1., ст.1) обеспечивается посредством нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, определена постановлением Правительства РФ № 1160 от 27.12.2010.

Что касается международных норм (ч.3., ст. 2), то нельзя забывать, что Россия является участником Конвенции Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Конвенция № 187). Эта Конвенция была принята в июне 2006 года в Женеве на 95-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда¹. Согласно статьи 3 (п. 3) указанной Конвенции, «При разработке своей национальной политики каждое государство-член МОТ содействует основополагающим принципам, таким как: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку».

Комментируемый Федеральный закон развивает положения этой Конвенции применительно к национальному законодательству РФ и подтверждает принятые международные обязательства. Конвенция № 187 ратифицирована Федеральным законом № 265-ФЗ от 4 октября 2010 г.

¹ Автор данного комментария был в составе правительственной делегации на 95-й сессии Международной конференции труда, участвовал в обсуждении данной Конвенции и формировании позиции Правительства РФ по данному вопросу.

Статья 3. Специальная оценка условий труда

Следует помнить, что государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, согласно упомянутому выше постановлению Правительства РФ № 1160 от 27.12.2010, относятся к системе нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Всего действуют сотни государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, установленных в своё время Госкомсанэпиднадзором России, а с 2004 г. – Роспотребнадзором. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» значительно упростил работу по оценке условий труда, поскольку Методика проведения специальной оценки условий труда, утверждённая приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н, избавляет от необходимости обращения к сотням ведомственных регламентирующих документов (ГОСТы, СанПиНы, СН, СНиПы, МУКи, МУ, и т.д.). Указанная Методика включает в себя в виде приложений закрытый перечень нормативных и предельно допустимых значений исследуемых (испытываемых) производственных факторов со ссылками на государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, зарегистрированные Минюстом России (см. комментарий к ст. 8).

Отнесение условий труда по степени вредности или опасности к классу (подклассу) условий труда осуществляется экспертом по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений производственных факторов (п. 19 указанной Методики). Классификация условий труда осталась прежней и не изменилась (см. комментарий к ст. 14).

Статьи 4-6. Права и обязанности...

Правоприменительная практика пока не выявила проблем в понимании норм этих статей, однако опыт аттестации показал, что многие организации забывают об императивном требовании к работодателю

ознакомить своих работников в письменной форме с результатами аттестации их рабочих мест по условиям труда. Очевидно, что в этом в очень большой степени виноваты и аттестующие организации, представители которых в обязательном порядке входили в состав комиссий работодателя, но не потрудились подсказать представителям работодателя о таком требовании. В этой связи остаётся лишь рекомендовать организациям более внимательно подходить к вопросу выбора партнёров по проведению специальной оценки условий труда: опыт аттестации показал, что большая часть аттестующих организаций ограничивается лишь весьма узким набором функций при проведении аттестации, а именно – проведением измерений, всё остальное беспечным работодателям приходилось доделывать самим в одиночку, т.е. доводить аттестацию до логического завершения. Не повторите эти ошибки при проведении спецоценки (см. комментарий к статье 15).

В отношении обязанностей работодателя, указанных в комментируемой статье, рекомендуем руководителям организаций и специалистов кадровых служб изучить профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный Приказом Минтруда России № 524н от 4.08.2014. Такие трудовые функции как «Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда» (код А/03.6) и «Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах» (код В/02.6) предусматривают работу специалиста по охране труда (трудовые действия, необходимые знания и умения) как раз по обеспечению указанных обязанностей.

Статья 7. Применение результатов проведения специальной оценки условий труда

В этой статье перечисляется почти всё тоже самое, что и в п.2. Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв.

Приказом Минздравсоцразвития России № 342н от 26 апреля 2011 г.). Добавился только п. 7 – *«установление дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте»*. Между тем, это то, ради чего, собственно, в основном и принимался комментируемый Федеральный закон.

В 2013 г. работодатели платили дополнительные тарифы в размере 4% по Списку № 1 и 2% по Списку № 2. В 2014 г. – 6% и 4% соответственно. С 1 января 2015 г. работодатели платят дополнительные тарифы уже в размере 9% по Списку № 1 и 6% по Списку № 2.

От уплаты дополнительных страховых взносов могут быть освобождены лишь те работодатели, на рабочих местах которых условия труда по итогам специальной оценки признаны оптимальными или допустимыми. Таким образом, основным мотивом разработки комментируемого закона стала острая необходимость увеличения пенсионных взносов и потребность законодательной привязки страховых тарифов к условиям труда. Предполагается, что такая законодательная мера создаст стимулы для работодателя вкладывать средства в улучшение условий труда, модернизацию основных фондов и применение более безопасных технологий. Вместе с тем, основной федеральный регулятор трудовых отношений – Минтруд России – понимает, что в существующих реалиях большинство предприятий не в состоянии улучшить условия труда своих работников по большинству профессий, указанных в упомянутых «льготных списках», столь существенно, чтобы быть признанными безопасными, т.е. оптимальными или допустимыми. В существующем правовом регулировании это означает, что работодатель, имеющий такие «неподъемные» рабочие места, не заинтересован вкладывать средства в улучшение условий труда, поскольку не в состоянии освободиться от уплаты дополнительных страховых взносов в

Пенсионный фонд Российской Федерации. Законодатель решил эту проблему путем установления дифференцированного тарифа в привязке к классам (подклассам) условий труда по результатам СОУТ.

Статья 9. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Как и прежде, при аттестации рабочих мест, работодатель должен создать комиссию, но в её состав теперь не обязательно включать эксперта организации, привлекаемой для целей специальной оценки, как это было ранее в прежнем Порядке. Оставить вопрос о включении или нет в состав комиссии эксперта «организации-оценщика» на усмотрение работодателя – вполне разумное законодательное решение, поскольку этим обеспечивается не только независимость экспертов и организаций, проводящих специальную оценку (о независимости см. комментарий к ст. 22), от работодателя, проводящего специальную оценку, но и независимость самого работодателя, точнее – комиссии, которую он возглавляет (часть 4 комментируемой статьи). Учитывая, что часть 1 этой статьи требует, чтобы состав комиссии теперь был нечётным (раньше, при аттестации, такого требования не было), то становится очевидным, что включение в её состав представителя организации-оценщика может усилить конфликт при принятии решения комиссии в случае разногласий среди её членов (см. комментарий к статьям 10 и 11).

Статья 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Приказом от 24 января 2014 г. № 33н Минтрудом России вместе с Методикой утвержден также Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, а сама Методика определяет процедуру идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, чего не было ранее.

Предлагаемый Минтрудом России порядок проведения идентификации отходит от формализма прежней аттестации и теперь привязан к *конкретной* ситуации вокруг рабочих мест у *конкретного* работодателя, вплоть до опроса самих работников и их руководителей. Кроме того, Классификатор содержит компактный перечень того что надо идентифицировать, с уточняющими ссылками на то, что идентифицировать не надо. Так, в частности, параметры микроклимата идентифицируются только там, где технологическое оборудование является искусственным источником тепла и (или) холода, за исключением кондиционеров. Пыль, которая, как известно, есть практически везде, кроме стерильных камер, исследуется там, где осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе пылящих веществ. Неионизирующие излучения (электромагнитные, электростатические поля и пр.) не измеряются на «офисных» рабочих местах и т.д. Другими словами, новая Методика имеет ярко выраженный «промышленно-производственно-ориентированный» характер, т.е. исключает т.н. «офисников» и в этом смысле продолжает логику нашумевшего в свое время Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. № 590-н. Министерство как бы говорит: «Не надо ловить черного кота в темной комнате». В 2013 году дискуссия и споры вокруг Приказа № 590-н были уместны, поскольку этот шаг Минтруда России выглядел как оторванный из общего законодательного контекста нормативный акт, нарушающий сложившуюся систему аттестации рабочих мест. Теперь же, когда вместе с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» внесены соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, определяющие понятие «Система управления охраной труда», уточняющие понятие «Управление профессиональными рисками», и обязывающие работодателя создавать систему управления охраной труда, исключение из процесса

лабораторных исследований благополучных рабочих мест с последующим декларированием выглядит вполне уместным и своевременным.

Следует отметить, что этап идентификации обязателен не для всех категорий работников и рабочих мест. Об этом см. следующий комментарий!

Комментарий к частям 4-6 ст. 10

Из анализа частей 4-6 статьи 10 вытекает следующее. Закон делит все рабочие места на две большие категории: те, на которых трудятся «списочники» и «вредники», то есть работники, занятые на работах с вредными *или*² опасными условиями труда, и все остальные рабочие места.

На первую категорию рабочих мест распространяется исключение, указанное в п. 6. В отношении таких рабочих мест работодатель сразу приступает к измерениям производственных факторов, минуя этап идентификации. Даже если это т.н. «офисные» рабочие места!

Процедура специальной оценки условий труда значительно упрощена для второй категории, то есть в отношении рабочих мест административно-управленческого персонала (при условии, что профессии таких работников нет в «льготных» списках) и так называемых «офисников». Работодатель может избежать проведения лабораторных исследований (испытаний) и измерений вредных или опасных производственных факторов, если у него нет рабочих мест, на которых заняты работники, чьи профессии, должности и специальности включены в т.н. льготные списки, дающие право на досрочное назначение трудовой

² Связка слов «и (или)», употребляемое в законодательстве в отношении условий труда не вполне корректно, так как по классификации, определенной в ст.14, условия труда могут быть либо вредными (класс 3) либо опасными (класс 4). Это значит, что широко распространенное, привычное клише «и (или)» юридически не правильно, поскольку противоречит законам формальной логики.

пенсии по старости, а также нет работников, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, или нет рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенной аттестации были установлены вредные или опасные условия труда.

Таким образом, огромное количество рабочих мест и целых организаций «офисного» типа (всевозможные канцелярии, нотариальные и адвокатские конторы, консалтинговые фирмы, салоны красоты, часть магазинов, торговых и развлекательных центров, банки, финансовые компании, образовательные и прочие учреждения и т.п.) проведут специальную оценку по упрощенной схеме, т.е. ограничатся заключением эксперта о соответствии условий труда государственным нормативным требованием охраны труда с последующим декларированием (см. комментарий к ст. 11). Поскольку трудозатраты при такой спецоценке минимальны, работодатели должны учесть это при заключении договора на проведение СОУТ.

Более того, согласно норме части 6 статьи 27, в отношении рабочих мест, где нет т.н. «вредников» и «льготников» специальная оценка условий труда может проводиться *поэтапно* вплоть до 31 декабря 2018 года. Вряд ли стоит торопиться с проведением специальной оценки условий труда на таких рабочих местах (и спешить расстаться с деньгами на привлечение экспертов), если сами работники и их представители на этом не настаивают.

Вместе с тем, следует понимать, что если работник настаивает на проведении измерений, т.е. жалуется на условия труда, то они должны быть проведены в рамках СОУТ, в противном случае, у работника есть право пожаловаться в государственную инспекцию труда, в государственную экспертизу или сразу в суд. Тогда ситуация

выйдет из-под контроля работодателя, поскольку в этих случаях закон на стороне работника (см. комментарии к статьям 24-26).

Но самое печальное развитие событий возможно при обращении в Роспотребнадзор и подведомственные ему лаборатории. Тогда цена неправильного решения комиссии работодателя будет совершенно иной! Реальная проблема с печальными последствиями возникнет, если работодатель с подачи эксперта аттестующей организации, «не выявившего» вредные факторы, подаст в государственную инспекцию труда декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (см. комментарий к ст. 11), а органы Роспотребнадзора выявят на таких рабочих местах нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, которые, как известно, согласно постановлению Правительства РФ № 1160 от 27.12.2010, относятся к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарных правил, разработанных во исполнение Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» – функция Роспотребнадзора и его территориальных органов.

В конечном итоге, что бы не предложил эксперт, только комиссия может и должна разобраться в конкретных ситуациях на рабочих местах и оценить риски развития конфликта в случае, если работники настаивают на проведении измерений, несмотря на требования Методики и Классификатора. Хороший эксперт предложит варианты, но выбор за работодателем. И при любых обстоятельствах, должно быть понимание, что проведение замеров и получение протокола измерений параметров микроклимата, световой среды, электромагнитных полей или шума (чаще всего один-два фактора являются камнем преткновения в требованиях

обеспокоенного работника или профсоюза) не требует больших затрат и сложных вычислений (добросовестный эксперт сделает это быстро и недорого портативными приборами методом прямых измерений буквально на месте), но зато избавит от развития конфликта и многих проблем.

Статья 13. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

Эта весьма забавная норма полезна членам комиссий и вообще всем заказчикам услуг на проведение спецоценки при выборе исполнителя (исполнителей) и в последующем – при работе с лабораториями. Статья содержит полный перечень факторов, подлежащих измерениям. Обязательно сверьте этот набор с областью аккредитации лаборатории исполнителя или кандидата в исполнители на проведение СОУТ, все ли там в порядке? Загляните в аттестат аккредитации испытательной лаборатории, привлекаемой на проведение СОУТ организации: поинтересуйтесь, что указано в приложении к аттестату аккредитации (наименование испытываемой продукции и наименование испытаний) и сравните с требованием ст. 13.

Аккредитация испытательной лаборатории – это официальное признание Федеральной службой по аккредитации технической компетентности лаборатории в заявленных областях деятельности. Убедитесь, достаточна ли область деятельности, на которую аккредитована лаборатория, для проведения измерений факторов, указанных в ст. 13. Может оказаться, что приведённый в приложении к аттестату аккредитации перечень окажется маловат. Согласно части 2 статьи 19 только четыре фактора (*п. 12-14 и 24, ч.3 ст.13*) могут быть измерены по субподряду, т.е. лаборатория исполнителя может привлечь

другую лабораторию по гражданско-правовому договору. Всё остальное привлекаемая для целей СОУТ лаборатория должна измерять самостоятельно.

Статья 15. Результаты проведения специальной оценки условий труда

При заключении договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, обязательно обратите особое внимание на часть 1 указанной статьи, а перед тем как принять от исполнителя итоговую работу проверьте, не придётся ли её доделывать или переделывать потом самостоятельно.

Форму отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкцию по ее заполнению Минтруд России утвердил уже упомянутым Приказом от 24 января 2014 г. № 33н. Среди внешнего сходства новых форм с формами, утвержденными Порядком проведения аттестации рабочих по условиям труда» (Приказ № 342-н от 26 апреля 2011 г.), есть существенные различия.

Например, в новой Методике проведения специальной оценки условий труда исключена оценка травмоопасности и «исчезла» соответствующая форма. Сделано это не случайно. Ранее, при оценке травмоопасности для целей аттестации, специалист аттестующей организации вместе с представителям комиссии работодателя выявляли нарушения в эксплуатации оборудования, приспособлений и инструментов. Проверяли соответствие процесса работы установленным требованиям безопасности, применение технической документации и инструкций по эксплуатации. При оценке травмоопасности проверялось соответствие подготовки работников по вопросам охраны труда установленным требованиям, т.е. прошли ли работники обучение по охране труда с последующей проверкой знаний требований охраны труда,

проведены ли инструктажи, в порядке ли журналы регистрации инструктажей и т.д. В этой части прежняя аттестация несла в себе сильную профилактическую составляющую: в ходе оценки травмоопасности работодатели и их представители выявляли те риски, которые долгое время оставались ими незамеченными, аттестация показывала то, на что они ранее, во многом в силу привычки, не обращали внимания, как это, к сожалению бывает на очень многих производственных объектах по всей стране. Вместе с тем, следует признать, что в части оценки травмоопасности, аттестации подлежали уже не рабочие места, а сами работники и процесс их работы. Травмоопасность – это уже сфера *поведения* работника и условия труда здесь играют гораздо меньшую роль. В этой связи следует ожидать *Порядок оценки уровня профессионального риска*, установить который должен Минтруд России в соответствии со ст. 209 Трудового кодекса РФ (см. определение «Профессиональный риск»). В Методике поставлены другие задачи.

Взамен «ушедшей» формы протокола оценки травмоопасности появилась форма протокола оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте (см. комментарий к ст. 14). В прежних протоколах обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте (Приказ № 342н) была строка «Эффективность использования СИЗ», но она по факту не работала и на практике оценка эффективности СИЗ для целей аттестации не проводилась.

Статья 18. Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда

Статья 18 концептуально повторяет требования п. 46 Порядка аттестации, но в гораздо большем объеме (ранее передавались лишь

данные приложений 6 и 10 к Порядку аттестации) и для гораздо большего круга пользователей. Порядок передачи документов на электронном носителе в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных был установлен приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. № 1604 «О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной системы анализа и контроля в области охраны труда».

Несмотря на почти пятилетнюю разработку и введение в действие, указанная Система (Автоматизированная система анализа и контроля в области охраны труда – АС АКОТ) не заработала в полной мере в определённый Приказом срок. Данные начали поступать от аттестующих организаций лишь во второй половине 2012 г. и администрировал эту Систему в то время уже не Минздравсоцразвития России, а вновь образованный Минтруд России. В связи с вступлением в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда», который установил новые требования, Департамент условий и охраны труда Минтруда России 16 апреля 2014 г. проинформировал пользователей Системы о том, что в АС АКОТ подлежат представлению исключительно сведения об аттестации рабочих мест по условиям труда, результаты которой оформлены до 31 декабря 2013 г. включительно.

Сейчас указанная Система находится по адресу в Интернете <http://akot.rosmintrud.ru/>

Статья 19. Организация, проводящая специальную оценку условий труда

В статье 19 установлены более жесткие требования к организациям, которые допускаются к проведению специальной оценки условий труда, по сравнению с требованиями к аттестующим организациям, предусмотренными Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утверждёнными Приказом

Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н. Вместе с тем, следует учесть, что до определенного времени все аттестующие организации, ранее аккредитованные в сфере оказания услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с упомянутыми Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, вправе проводить специальную оценку условий труда в порядке, предусмотренном частями 1-3 статьи 27 комментируемого Закона (см. соответствующий комментарий к ст. 27).

Ужесточение требований допуска аттестующих организаций к проведению специальной оценки условий труда и затянувшаяся правовая неопределённость в связи с отсутствием подзаконных актов в начале 2014 года стали основными причинами первоначального роста цен (в среднем на 20-30% по сравнению с ценами на аттестацию) на их услуги. Зная, например, цены на подготовку кандидатов в эксперты, которые установили обучающие организации в период ажиотажного спроса на свои услуги (см. комментарий к статье 20), а также расходы на командирование как минимум пяти своих специалистов на такое обучение, не сложно подсчитать, во сколько обходится аттестующим организациям соответствие требованиям, установленным в п.2 части 1 комментируемой статьи.

Вместе с тем, в настоящее время наблюдается обратная картина: аттестующие организации предлагают более низкую по сравнению с аттестацией рабочих мест цену за проведение спецоценки. Очевидно, что на более низкие по сравнению с аттестацией цены влияют два фактора: пессимизм очень многих аттестующих организаций из-за весьма низких шансов остаться на рынке этих услуг после разрешённого в ст. 27 периода (31 декабря 2014 г.) и возможность обойтись одним лишь экспертным заключением, т.е. провести СОУТ без дорогостоящих лабораторных исследований (испытаний) и измерений вредных или опасных

производственных факторов в отношении рабочих мест, указанных в частях 4 и 6 статьи 10 (см. соответствующий комментарий к статье 10).

Комиссиям по проведению СОУТ и профсоюзам надо быть особенно внимательными, чтобы от недобросовестных или некомпетентных «экспертов» не пострадали организации и их работники (см. комментарий к статьям 20 и 24).

Статья 20. Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Комментируемый Закон устанавливает жёсткие требования к экспертам, допущенным к проведению специальной оценки условий труда. 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. Аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются Минтрудом России в соответствии постановлением Правительства РФ от 3 июля 2014 № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования».

Первые сертификаты экспертам Минтруд России начал выдавать в конце 2014 года, а широкая аттестация началась в начале 2015 года, после того, как государственные инспекции труда, через которые осуществляется доступ к «тестирующему» серверу Министерства, стали готовы к этому процессу.

Следует обратить внимание на то, что первоначально в вопросах аттестации экспертов за основу была взята узкая специализация по предметным областям оценки условий труда. Об этом свидетельствует и п. 4 Инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 32н).

В соответствии п. 22 Правил аттестации, утверждённых постановлением Правительства РФ от 3 июля 2014 № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования», кандидат в эксперты должен ответить на 40 тестовых вопросов, сформированных в системе тестирования, в течение 40 минут. Проблема в том, что система тестирования делает случайную выборку из списка порядка 800 вопросов, опубликованных на сайте Минтруда России из всех областей оценки условий труда. Таким образом, кандидат в «эксперты» должен быть универсалом и обязан знать ответы на все тестовые вопросы из всех областей деятельности (физические, химические, биологические и т.д.), в противном случае он не сдаст тест.

Порочная практика аттестации рабочих мест по условиям труда была такова, что в целях экономии средств на дорогостоящих «узких» специалистов (специалисты по измерениям химических факторов, например, или специалисты, профессионально знающие физику электромагнитных полей и т.д.), аттестующие организации привлекали «специалистов-универсалов на все случаи жизни» для оценки всех или почти всех производственных факторов. Много ли можно найти действительных профессионалов во всех областях деятельности? Давайте признаемся, скорее и чаще можно встретить самоуверенных дилетантов, знающих «всё и вся» про природу тех областей, «экспертом» по оценке

которых они якобы являются. Возможно, Минтруд России учтёт это при доработке системы тестирования и уйдет от чрезмерно широкой специализации «экспертов» при проведении СОУТ. Сейчас же кандидат в такие универсальные «эксперты» должен вызубрить наизусть «правильные» ответы к тестовым вопросам или хорошенько потренироваться на «тестовой программе», и то и другое можно встретить на коммерческой основе.

Статья 21. Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Закон установил, что Минтруд России должен, обеспечить формирование и ведение реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Правительство РФ выпустило постановление от 30 июня 2014 г. № 599 «О порядке 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, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда».

Порядок формирования и ведения реестра экспертов установлен Минтрудом России Приказом от 24.01.2014 № 32н «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и Порядка формирования и ведения

реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда».

Реестры экспертов и организаций, проводящих специальную оценку условий труда, опубликованы в упомянутой Автоматизированной системе анализа и контроля в области охраны труда АКОТ (см. комментарий к ст. 18) по адресу в Интернете <http://akot.rosmintrud.ru/>

Статья 24. Экспертиза качества специальной оценки условий труда

Теперь эта функция регламентирована Приказом Минтруда России от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда» и субъекты Федерации должны привести свои регламенты в соответствие с федеральным законодательством.

Следует ожидать существенного повышения цен на услуги по специальной оценке условий труда, так как не секрет, что именно за счет экономии на проведении измерений (исследований) факторов производственной среды и трудового процесса аттестующие организации, конкурируя между собой, предлагали заказчикам низкие, порой аномально низкие, цены. Поскольку Порядок государственной экспертизы в контексте введенных в КоАП санкций за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда существенно повышает цену ошибок, то очевидно, что стоимость этого вида услуг вырастет уже в ближайшем будущем (см. комментарий к ст. 25).

В этой связи, не сложно предположить и вероятность многочисленных конфликтов из-за разногласий, возможность которых предусмотрена частью 4 статьи комментируемой статьи, и соответствующим Порядком рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных

уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда. Указанный Порядок утвержден Приказом Минтруда России № 652н от 22 сентября 2014 г. (зарегистрирован Минюстом России 21 ноября 2014 г. № 34817). В соответствии с этим Порядком, Минтруд России является последней досудебной инстанцией в рассмотрении разногласий по проведению СОУТ.

*Уважаемые коллеги! Развёрнутые ответы на вопросы по проведению специальной оценки условий труда можно получить на наших семинарах для экспертов и членов комиссий **«Специальная оценка условий труда: как правильно организовать работу»**. Это 2 дня обучения (16 ч.). Стоимость обучения по данной программе не сопоставима с затратами на проведение даже самой «дешёвой» СОУТ.*

Не торопитесь расставаться с деньгами, сделайте взвешенный выбор. Если вы уже проводите СОУТ, то обучите у нас хотя бы ключевых членов вашей комиссии, исправление ошибок обойдется значительно дороже. Тем более, что современные средства коммуникаций позволяют получить ценную информацию (обучение) дистанционно.

*У нас повышают квалификацию кандидаты в эксперты по проведению СОУТ перед аттестацией в Минтруде России. **«Лучшее – враг хорошего!»***

© 2014-2015, Байгереев Марат Серикбаевич.

© Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» МИНТРУДА РОССИИ (Восточно-Сибирский филиал).

© АНОО ДПО «Инновационный учебный центр Института труда»