

8.2. Роль специальной оценки условий труда в функционировании системы управления охраной труда в организации. Порядок проведения специальной оценки условий труда

Роль специальной оценки условий труда в функционировании системы управления охраной труда

Процедура специальной оценки условий труда занимает ключевую позицию в системе управления охраной труда в организации и направлена на обеспечение реализации конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Результаты специальной оценки условий труда применяются для:

- 1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- 2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
- 3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- 4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- 5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- 6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- 7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- 8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- 11) 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;
- 12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- 13) определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- 14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
- 15) оценки уровней профессиональных рисков;

16) иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Общие требования к порядку проведения специальной оценки условий труда

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям, установленным закон о специальной оценке условий труда, и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законом о специальной оценке условий труда. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Отличия процедур аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда

Принятие Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" повлекло за собой принятие иных подзаконных актов, а также внесение изменений в действующие нормативные документы. В настоящее время Минтрудом России утверждены Методика проведения спецоценки, Порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, Форма сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, Методика снижения класса условий труда при использовании СИЗ.

К нововведениям, связанным с принятием Закона №426-ФЗ, и отличиям процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда от спецоценки следует отнести:

- утверждение Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, из числа которых исключены коэффициент естественной освещенности, коэффициент пульсации освещенности и температура воздуха при работе на открытой территории;
- исключение необходимости проведения спецоценки на рабочих местах надомников, дистанционных работников, а также работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- введение процедуры обязательной сертификации эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда;
- введение процедуры экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда на платной основе;
- введение процедуры декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- введение административной ответственности работодателя за непроведение специальной оценки условий труда, а также административной ответственности организации, проводящей спецоценку, за нарушение порядка ее проведения.

Отдельные изменения внесены и в Трудовой кодекс Российской Федерации. Так, ст. 15 ТК РФ установлено, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Статья 22 ТК РФ гласит, что работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда.

В настоящее время действует ряд переходных положений. Так, организации, аккредитованные в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся аттестатов аккредитации, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года. В случае, если до дня вступления в силу Закона №426-ФЗ в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, спецоценка в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.