ВОПРОС 2

О характерных особенностях нарушения трудового законодательства в части системы охраны труда в организациях, осуществляющих деятельность на территории Ставропольского края.

О соблюдении требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

**СЛАЙД №2**

Порядок проведения СОУТ регламентируется требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В силу п. 4 ст. 27 Закона № 426‑ФЗ обязательный СРОК окончания проведения спецоценки – был установлен до 31.12.2018, однако это не означает, что работа по спецоценки условий труда в настоящее время закончилась.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственность по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ | | |
|  |  |  |
| Должностные лица |  | Юридические лица |
|  |  |  |
| штраф  в размере от 5 000 до 10 000 руб. |  | Предупреждение или  Штраф в размере от 60 000 до 80 000 руб. |

Пожалуй, один из основных вопросов, интересующий работодателей, что дальше и что делать, если пятилетний срок действия спецоценки проходит в ближайшие дни.

**СЛАЙД №3**

Статьей 17 Закона № 426‑ФЗ предусмотрены случаи, при наступлении которых Работодатель обязан провести внеплановую специальную оценку условий труда:

* ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (п.1 ч. 1);
* получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой спецоценки в связи с выявленными в ходе проведения надзора за соблюдением трудового законодательства нарушениями требований Закона № 426‑ФЗ и других требований охраны труда (п. 2 ч. 1);
* изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (п. 3 ч. 1);
* изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (п. 4 ч. 1);
* изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (п. 5 ч. 1);
* произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением случая, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов (п. 6 ч. 1);
* наличие мотивированных предложений выборных органов первичных проф­союзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой спецоценки условий труда (п. 7 ч. 1).

Срок проведения внеплановой проверки для всех случаев разный:

составляет 12 месяцев со дня наступления случаев, указанных в п. 1 и 3 ч. 1 ст. 17 Закона № 426‑ФЗ, и 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в п. 2, 4 – 7 ч. 1 ст. 17 Закона № 426‑ФЗ.

Если предприятие только создано или внесены изменения в штатное расписание, то проведение спецоценки регулируется п. 1 – ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест и может проводится поэтапно.

**СЛАЙД №4**

**Что такое «рабочее место» -**

***"Рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя".***

Рабочее место бывает:

1. Постоянное (физическое)

2. Непостоянное рабочее место

3. Индивидуальным или коллективным.

4. Стационарные и нестационарные.

Рабочие места могут квалифицироваться по многим показателям (по степени автоматизации, по характеру расстановки работников, по количеству обслуживаемого оборудования и т. д.).

Необходимо отметить, что на рабочих местах, **указанных** в ч. 6 ст. 10 Закона № 426‑ФЗ (списочники), специальная оценка условий труда должна быть проведена незамедлительно.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Поэтапная процедура спецоценки не может проводиться в отношении рабочих мест** | | | | |
|  |  |  |  |  |
| Работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей, с учетом которых досрочно назначается пенсия по старости |  | В связи с работой на которых в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда |  | На которых по результатам ранее проведенных аттестации по условиям труда или спецоценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда |

**СЛАЙД №5**

**4. Ошибки работодателя**

**При анализе результатов проведения специальной оценки условий труда выявлены характерные нарушения 426-ФЗ**

**Уважаемые работодатели запомните – заключение договора на проведение спецоценки не освобождает Вас от административной ответственности!!!!**

**4.1. Отсутсвтие внеплановой спецоценки.**

!!!! Новое место считается введенным в эксплуатацию с момента принятия на него работника и заключения трудового договора!!!!, а не с момента внесения изменения в штатное расписание.

ДАЖЕ ЕСЛИ ДОЛЖНОСТЬ БЫЛА ВВЕДЕНА И В ПОСЛЕДУЮЩЕМ ИСКЛЮЧЕНА ИЗ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ – спецоценку надо проводить.

*Если* **производилась замена производственного оборудования, например** светильники освещения, которые могли оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников – проводится внеплановая СОУТ на этом рабочем месте

**4.2. Нарушен порядок проведения спецоценки**

**- Комиссия имеет четный состав членов или 1 работник- член комиссии**

В соответствии со статьей 9 Федерального закона 426-ФЗ – состав комиссии должен быть нечетным.

**1 человек – это не комиссия**, т.к. пункт 2 этой статьи определяет кто должен быть включен в ее состав.

Если ИП или микропредприятие – то необходимо привлечь по гражданско-правовому договору специалиста по охране труда, при чем прошедшего спец обучение, и представителя от профсоюзной организации.

Если на предприятии есть филиалы, то комиссия создается одна в которую включаются представители от филиалов.

**4.3. Нарушение 30-дневного срока предоставления декларации по результатам спецоценки.**

**30 дней с даты утверждения отчета**

Не забывайте направлять утвержденный отчет организации, проводящей СОУТ, в течение трех дней со дня утверждения отчета для внесения сведений в ФГИС СОУТ.

В связи с отсутствием информации ФГИС СОУТ о проведении спецоценки в настоящее время ГИТ направлено более 400 предписаний об устрани выявленного правонарушения.

**4.4. Декларирование ВАКАНТНЫХ рабочих мест**

В соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда, *утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (ред. от 14.11.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 № 31689) -* **исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.**

***при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются.***

Более того при проведении специальной оценки должны учитываться предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, а если нет работника – кого спрашивали???

**4.5. Неправильное применение результатов проведения специальной оценки.**

В большинстве случаев не проводятся периодические медицинские осмотры работникам, на рабочих местах которых установлен класс 1,2, но эти работники подпадают под требование приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

*Либо работодатель при предоставлении работнику* ***компенсаций за труд во вредных условиях руководствуется только результатами специальной оценки*** *и не учитывает норму статьи 15 Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".*

**4.6. Условия труда в трудовом договоре**

Внесение изменений в трудовой договор, в раздел гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями*, если сотрудник принимается на такую работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.*

***Минтруд в Письме от 14.07.2016 № 15‑1/ООГ-2516 дал разъяснения о том, как вносится этот пункт в трудовой договор после проведения спецоценки и что писать в трудовом договоре до ее проведения.***

Итак, если спецоценка в вашей организации проведена, надо дополнить трудовой договор сведениями о классе (подклассе) условий труда на рабочем месте работника, перечислить полагающиеся ему гарантии и компенсации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца согласно ст. 74 ТК РФ.

*Уведомление работника об изменении трудового договора не будет считаться письменным ознакомлением с результатами спецоценки*. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

**Обратите внимание**

Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до ее проведения в трудовом договоре с лицом, принимаемым на такое рабочее место, могут быть указаны его общие характеристики (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

При этом гарантии (компенсации) за работу во вредных и (или) опасных условиях по результатам спецоценки начинают предоставляться со дня вступления в силу ее результатов, т.е. с даты утверждения отчета о ее проведении).

До спецоценки работодателям следует определить возможность компенсации работникам вредных (опасных) факторов, если они в итоге будут выявлены и внести такие сведения в трудовой договор.

**СЛАЙД №6**

**4.7. Декларирование рабочих мест, указанных в пунктах 1,2,3 части 6 статьи 10 – так называемые списочники**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей, с учетом которых досрочно назначается пенсия по старости |  | В связи с работой на которых в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда |  | На которых по результатам ранее проведенных аттестации по условиям труда или спецоценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда |

Если на таких рабочих местах установлен класс 1,2 – они не декларируются.

**СЛАЙД№7**

***-Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий******по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса*** *и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.*

- СОУТ – это совместная работа работодателя, организацией, проводящей СОУТ и, в случае необходимости) специалистами, привлекаемыми по гражданско-правовым договорам (если нет комиссии более 3-человек)

- финансирование СОУТ возлагается только на работодателя

- срок проведения СОУТ один раз в пять лет,с правом пролонгации ее результатов еще на пять лет.

- если работник допущен к гос тайне – проведение СОУТ и декларирование рабочего места осуществляется в соответствии с законодательством о гостайне;

**- В соответствии с требованиями типового положения о системе управления охраной труда, утвержденной** приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н **спецоценка является одной из составляющей процедуры Проверка оценки условий труда и управления профессиональными рисками.**

- Методика проведения СОУТ утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н *«Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»*

- Форма декларации и порядок ее подачи в госинспекцию утверждены приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н *«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».*

**СЛАЙД 8**

В соответствии со [статьей 212](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B37B8A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BF41B6CDB5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O) ТК РФ работодатель обязан обеспечить создание и функционирование СУОТ, также согласно [пункту 2](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD44B4C9B5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O) Типового положения создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

Нарушения в части невыполнения требований Типового [положения](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD44B5C2B5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O), отсутствия каких-либо элементов СУОТ, локальных нормативных актов работодателя, которые должны разрабатываться в целях реализации требований Типового [положения](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD44B5C2B5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O), а также неисполнение локальных нормативных актов работодателя по СУОТ (если они приняты) являются нарушениями [статьи 212](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B37B8A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BC46BDCFB5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O) ТК РФ, за которые предусмотрена ответственность [статьей 5.27.1](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B47E8A312933C7B8935EDB9D691DAC04C1B842BE9FEFFF17005E81C3242D063AA35EAFXFO) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

Вместе с тем стоит учитывать тот факт, что за некоторые нарушения предусмотрена ответственность разными частями [статьи 5.27.1](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B47E8A312933C7B8935EDB9D691DAC04C1B842BE9FEFFF17005E81C3242D063AA35EAFXFO) КоАП РФ, например:

Выявлены следующие нарушения, что в положении о СУОТ работодателя отсутствует процедура обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами ([пункт 8](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD44B7CEB5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O), [пункты 45](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD40B2CFB5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O) - [47](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99A60BB4BB7758A312933C7B8935EDB9D691DAC00C7BD40BDCAB5EF1349098FDF2737183CBD5DF634A5X5O) Типового положения) (если процедура включена в положение о СУОТ, то могут отсутствовать элементы данной процедуры), а также работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты.

Таким образом, виновных лиц целесообразно привлекать к административной ответственности, предусмотренной [частью 1 статьи 5.27.1](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B47E8A312933C7B8935EDB9D691DAC04C1B843BE9FEFFF17005E81C3242D063AA35EAFXFO) КоАП РФ - за отсутствие процедуры (или элементов процедуры) и [частью 4 статьи 5.27.1](consultantplus://offline/ref=1C80EF4A18B320E5F1326BC613AD86D99B62BF47B47E8A312933C7B8935EDB9D691DAC04C1BB47BE9FEFFF17005E81C3242D063AA35EAFXFO) КоАП РФ - за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Такой же алгоритм будет использоваться и по процедурам подготовки работников по охране труда, организации и проведения оценки условий труда, организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников.

Можно выделить три блока: Блока А, Блок Б, Блок В:

**СЛАЙД 8.1**

Блок А – это локальные нормативные акты предприятия, регулирующие вопросы охраны труда.

Он включает в себя: политику работодателя в области охраны труда; цели работодателя в области охраны труда;распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя; планирование мероприятий по реализации процедур; контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур; планирование улучшений функционирования СУОТ; реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;управление документами СУОТ.

**СЛАЙД 8.2**

Блок Б – это базовые процедуры, включает в себя оценку условий труда на каждом рабочем месте и управление профессиональными рисками, принятие мер по исключению или снижению риска.

**СЛАЙД 8.3**

Блок В – это обеспечительные процедуры, включает в себя изучение уровня подготовки работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, безопасное проведение работ, информирование работников об условиях труда и т.д.

Вместе с тем, работодатель обязан ознакомить работников с условиями труда на рабочем месте. В первую очередь, он вносит в трудовой договор класс условий труда, который установлен по результатам специальной оценки условий труда. Но этого недостаточно!

При спецоценке оценивают влияние вредных факторов, поэтому у работодателей остается обязанность **ознакомить сотрудников с опасными производственными факторами**.

Роструд считает избыточным требование вносить в каждый трудовой договор весь перечень опасностей на рабочем месте, так как это значительно усложнит документооборот.

Для нас достаточно того, чтобы работника ознакомили с перечнем опасностей, которые ему угрожают. Поэтому в трудовом договоре работодателю достаточно сделать ссылку на локальный документ, в котором они указаны, например, на реестр опасностей или карту оценку рисков.

На данный момент у нас нет четких требований и критериев к тому, как именно работодатель организовал управление профрисками, поэтому на этом этапе мы будем рассматривать любой вариант, разработанный на предприятии. При этом работодатель должен прописать регламент процедуры в своем положении и Системе управления охраны труда, так как это предусматривает Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Минтруда от 19.08.2016 №438н.

У работодателей должен быть перечень опасностей, а также перечень оцененных рисков, но какие формы работодатели для этих документов разработают, сейчас значение не имеет.

Вместе с тем, работодатель обязан рассказать работнику на инструктажах об условиях труда на его рабочем месте, в том числе профрисках.

При проведении расследований несчастных случаев ГИТ детально будет изучать оценку профрисков. С этой целью Рострудом разработаны методические рекомендации по проверкесоздания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда, которые утверждены приказом Роструда от 21.03.2019 №77.