

СОУТ в вопросах и ответах

В процессе специальной оценки условий труда зачастую возникает много вопросов по определению класса, подкласса и т.д. Причин множество. Собрав наиболее встречающиеся вопросы, мы нашли на них ответы и публикуем.

Вопрос: в соответствии с Классификатором (Приложение N 2 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 N 33н) виброакустические факторы идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов. Исключаются ли тем самым рабочие места водителей транспортных средств, а соответственно строительных и сельскохозяйственных машин, так как, опираясь на многолетний практический опыт работы, фактические уровни шума и вибрации на рабочих местах водителей и машинистов зачастую превышают нормативные значения?

Ответ: оценка условий труда по виброакустическим факторам на рабочих местах водителей автотранспортных средств, строительных и сельскохозяйственных машин проводится аналогично стационарным рабочим местам, на которых присутствует оборудование, являющееся источником шума и вибрации.

Кроме того, при наличии виброакустических факторов идентификация и оценка условий труда проводится также в отношении рабочих мест, на которых заняты работники, использующие ручные инструменты, являющиеся источником соответствующих факторов.

Вопрос: в воздухе рабочей зоны присутствуют вещества, которых нет в Перечнях веществ Приложений 2 - 7 к Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (например, окись кальция в теплоэнергетических предприятиях). Как проводить оценку по химическому фактору при отсутствии веществ в Приложениях 2 - 7 к Методике?

Ответ: Приложения 2 - 7 к Методике проведения специальной оценки условий труда сформированы на основе существующих гигиенических нормативов (прямые ссылки) и содержат в себе наиболее часто встречающиеся в производственных процессах химические вещества в связи с чем, по существу, являются справочными. Если при проведении специальной оценки условий труда выявлены химические вещества, не вошедшие в указанные Приложения, оценка условий труда по ним должна проводиться, исходя из гигиенических нормативов, а оформление результатов осуществляться в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда.

Вопрос: можно ли заполнять протокол оценки эффективности СИЗ (раздел 4 Отчета по СОУТ) без указания оценки эффективности СИЗ п. 7 в) до утверждения Методики эффективности СИЗ?

Ответ: До принятия и вступления в силу Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты заполнять протокол оценки эффективности СИЗ в отчете не следует.

Вопрос: можно ли на основании редакции Трудового кодекса РФ, вступившей в силу 01.01.2014, уменьшить объем гарантий (компенсаций), которые установлены в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по итогам проведенной в 2013 г. аттестации рабочих мест?

Ответ: Да, можно при условии, если условия труда на данных рабочих местах улучшились, что подтверждено результатами спецоценки.

Обоснование: Если до 01.01.2014 рабочие места были аттестованы и работникам, условия труда которых были признаны вредными и (или) опасными, установлены на основании действовавших норм Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов гарантии и компенсации, они должны быть сохранены. При этом условия труда на указанных рабочих местах должны оставаться прежними. Такой вывод следует из анализа ч. 3 ст. 15 Закона N 421-ФЗ.

Пересмотр предоставляемых работникам гарантий и компенсаций возможен только после проведения специальной оценки условий труда. В случае, когда по ее итогам будет определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, работодатель вправе уменьшить объем гарантий и компенсаций. О недопустимости, в том числе, снижения компенсаций отдельным категориям медицинских работников без подтверждения улучшения условий труда результатами спецоценки упоминается также в Правительственной телеграмме Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.12.2014 года N 15-0/10/П-7498. Отметим, что улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. Такой вывод содержится в информации Минтруда России "Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)"; далее - информация Минтруда России.

Гарантии и компенсации работникам в таком случае должны быть предоставлены в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса РФ, а именно: абз. 5 ч. 1, ч. 2 ст. 92, ст. ст. 117, 147 ТК РФ.

Если в ходе спецоценки условия труда на ранее аттестованных рабочих местах будут признаны безопасными, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. Такой вывод следует из содержания ч. 4 ст. 219 ТК РФ.

Снижение или отмена гарантий и компенсаций повлечет изменение обязательных условий трудового договора. Оно возможно по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ для ситуаций, когда организационные или технологические условия труда изменились.

Вопрос: можно ли по результатам спецоценки снизить класс (подкласс) условий труда и если да, то в каком порядке?

Ответ: Да, можно.

Обоснование: Возможность и условия снижения класса (подкласса) условий труда на рабочих местах установлены в ч. 6 - 8 ст. 14 Закона N 426-ФЗ и п. 94 Методики проведения специальной оценки условий труда (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н) (далее - Методика проведения специальной оценки условий труда).

Процедура снижения класса (подкласса) условий труда определена, в частности, Методикой снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, которая утверждена Приказом Минтруда России от 05.12.2014 N 976н в соответствии с ч. 6, 7 ст. 14 Закона N 426-ФЗ.

Вопрос: Работник работает по совместительству на 1/3 ставки, что составляет два часа в день, на работе с вредными условиями труда. По этой

должности на основании проведенной специальной оценки условий труда предусмотрен дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней, норма рабочего времени - 30 часов в неделю. Предоставляется ли совместителю отпуск, если он работает в данных условиях меньше половины нормы рабочего времени?

Ответ: Если совместитель трудится во вредных условиях труда менее половины рабочего времени (1/3 ставки), что составляет 2 часа в день, то дополнительный отпуск ему не положен.

Обоснование: Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) 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 (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", далее - Закон N 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ст. 14 Закона N 426-ФЗ). В свою очередь, вредные условия труда (3-й класс) разделяются на 4 степени. В зависимости от степени вредности, установленной на основании проведенной специальной оценки условий труда, работникам предоставляются гарантии и компенсации.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ). Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и в других случаях, предусмотренных законодательством. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст. 116 ТК РФ).

В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в ч. 1 ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

Согласно ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В настоящее время продолжают действовать документы бывшего СССР. Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением ВС РСФСР от 12.12.1991 N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ст. 423 ТК РФ).

В настоящее время действует Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (далее - Инструкция N 273/П-20).

Согласно п. 12 Инструкции N 273/П-20 в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

В рассматриваемой ситуации продолжительность рабочего времени совместителя составляет 10 часов в неделю при норме 30 часов в неделю по данной должности. Отсюда следует, что по действующим правилам дополнительный отпуск данному специалисту не положен, поскольку время его ежедневной работы менее половины рабочего дня, установленного по данной должности.

Также действуют нормы ст. 121 ТК РФ, в которой указано, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Следовательно, чтобы получить дополнительный отпуск, совместитель должен трудиться не менее 3 часов в день, а в нашем случае он работает 2 часа в день, что составляет меньше половины нормы рабочего времени. Отсюда следует, что дополнительный отпуск данному работнику не положен, поскольку время его ежедневной работы менее половины рабочего дня, установленного для данной должности.