



BENE FACIT, QUI EX ALIORUM ERRORIBUS SIBI EXEMPLUM SUMIT

# БЕЗОПАСНОСТЬ И **охрана труда**

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ ИЗДАНИЕ

ПОЧУДО ПО «БИОТРАПЕДИИ»

2 2015



## ВІТ ИЛИ НЕ ВІТ?

ИНФОРМАЦИОННАЯ НАГРУЗКА  
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РИСКА

БИСТА  
П Л Ю С

# ВЕС «КОМИССИОННЫХ»

НАДО ЛИ УПРАВЛЯТЬ  
ПРОЦЕССОМ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА  
ИЛИ ОТДАТЬ ВСЁ  
НА ОТКУП «СПЕЦИАЛЬНЫМ ОЦЕНЩИКАМ»?

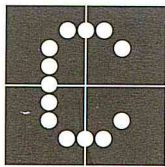
«Если на клетке слона прочтешь “буйвол”, не верь глазам своим» — этот совет К. Пруткива как нельзя лучше подходит к пониманию проблем специальной оценки условий труда.

Подавляющее большинство специалистов и руководителей в этой сфере в большей степени ориентируются не на собственное образование, знания и опыт, не на тексты нормативных правовых актов СОУТ, а на «официальное» или озвученное с высокой трибуны «официально уполномоченное» мнение — не всегда достаточно компетентное, но всегда совершенно безответственное.

**А. Г. Федорев**

Директор АНО «Институт безопасности труда»,  
кандидат технических наук, доцент (Москва)  
E-mail: ibt@ohsi.ru





## ТОИТ ПРОЧЕСТЬ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

**СОУТ САМОСТОЯТЕЛЬНО** и с должным вниманием, постараться их понять (что не так уж и просто), и станет ясно: в папку с надписью «объективная правовая процедура оценки и классификации условий труда» на самом деле вложена «субъективная согласительная процедура принятия неоднозначных социально-экономических решений». В процедуре СОУТ не найти инструментов для объективной оценки и классификации условий труда — ни легитимных гигиенических нормативов условий труда, ни аттестованных методик, а главным действующим лицом в получившейся СОУТ становится не специально обученный в течение 72 часов «эксперт», а «работодатель». Точнее, назначенная руководителем организации комиссия по проведению СОУТ.

Осознание этого простого факта открывает глаза на необходимость изучения реальной процедуры СОУТ по первоисточникам и сознательного управления этим процессом со стороны заказчика (работодателя).

## ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на нерешенность, а также принципиальную нерешаемость фундаментальных проблем специальной оценки условий труда, обновленная аттестация рабочих мест по условиям труда постепенно раскручивается. И это не может не радовать те организации, для которых этот вид деятельности стал основным или вовсе единственным. Чего нельзя сказать о национальной экономике и базовых ее элементах — предприятиях, именуемых на языке охраны труда «работодателями». Собственно нормативное качество упомянутых документов не сулит ничего хорошего и для организаций, уполномоченных на проведение СОУТ (*галее — специальные организации*). К счастью, подавляющее большинство участников рынка СОУТ предпочитают о грозящих им неприятностях ничего не знать: «во многом знании — многи печали, а умножающий познания умножает скорбь»...

Несмотря на внешнее сходство новой СОУТ с прежней АРМ, есть одно существенное отличие, грозящее каждому предприятию большими неприятностями до и особенно после проведения СОУТ. АРМ хоть и регулировалась нормативными правовыми актами\*, но сама процедура была прописана расплывчато, а наказания за «неправильное» ее проведение предусмотрены не были и фактически не применялись.

Особенность новой «специальной АРМ» состоит в том, что все ее процедуры тщательно (по мнению разработчиков) прописаны, предельно зарегулированы и даже скреплены весьма серьезными санкциями за нарушение каждого «пунктика» (ст. 5.27 КоАП РФ):

«2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения...

влечет предупреждение или наложение административного штрафа...

на юридических лиц от 60 000 до 80 000 рублей... Совершение адми-

\* Приказы Минздравсоцразвития России № 569 от 31.08.2007 и № 342н от 26.04.2011.

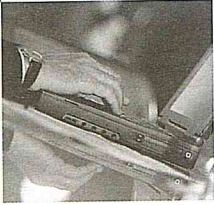
### УДК 331.453

**Ключевые слова:** статистика, показатели травматизма, управление охраной труда, травматизм, специальная оценка условий труда, проблемы СОУТ, комиссия работодателя по проведению СОУТ, эксперт, обучение, гигиенический норматив, норматив условий труда, производственный контроль за условиями труда, улучшение условий труда

В статье обозначены противоречия действующего законодательства в области специальной оценки условий труда, отсутствие инструментов для объективной оценки и классификации условий труда: легитимных «гигиенических нормативов условий труда» и аттестованных методик, что превращает «объективную правовую процедуру оценки и классификации условий труда» в «субъективную согласительную процедуру принятия неоднозначных социально-экономических решений»:

Рассмотрены роль, функции и компетентность комиссии по проведению СОУТ. Подчеркнута необходимость разработки работодателем локального нормативного акта (Руководства, Положения, Стандарта, Порядка, Процедуры...) по проведению СОУТ для определения путей решения следующих проблем: формирование Перечня факторов, подлежащих измерению и оценке в ходе СОУТ; учет гигиенических нормативов и гигиенических нормативов условий труда в процессе и результатах СОУТ; декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; установление времени воздействия факторов; учет результатов производственного контроля за условиями труда; улучшение условий труда и отмена «гарантий и компенсаций». Статья написана в остром полемическом тоне и является дискуссионной.

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА**



административных правонарушений, предусмотренных частями 1–4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет наложение административного штрафа... на юридических лиц — от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток».

Если учесть, что на самом деле процедуры СОУТ прописаны не очень детально и при том исключительно небрежно, а санкции предполагается применять за каждое их нарушение, в памяти непроизвольно всплывает небезызвестная шутка о длинном перечне недостатков, выявленных пожарным инспектором на «противопожарной лопате».

Да, нормативное качество Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Закон о СОУТ), Методики проведения СОУТ\* (далее — Методика СОУТ) и других нормативных правовых актов, регулирующих процедуры СОУТ, оставляет желать лучшего. И это самая мягкая из всех возможных оценок. Автор, чрезвычайно внимательно изучив сам закон и его нормативное правовое окружение, совершенно ответственно заявляет, что

ни одну из процедур СОУТ невозможно выполнить «правильно», т. е. быть уверенным в обоснованности и бесспорности принятых решений.

При продвижении законопроекта «О СОУТ» инициаторы этой новой национальной забавы утверждали, что ответственность за все решения и выводы СОУТ будут нести специальные организации и «специальные эксперты», а работодателю останется только платить и получать правильный и полезный результат. На самом деле получилось так, что фактическую ответственность за результаты СОУТ и ее соответствие процедуре придется нести главным образом работодателю. Да, «хотели, как лучше, а вот получилось...». Смысл: с реального — крупного или среднего — предприятия взыскать всегда легче, чем с малобюджетных и неуловимых «приходцев» по СОУТ.

При этом совокупные штрафные санкции, установленные за ошибки, допущенные комиссией работодателя при реализации своих функций, могут оказаться «сухими копейками» в сравнении с прямыми и косвенными убытками, обусловленными безграмотно обработанными проблемами так называемых «гарантий и компенсаций», обусловленных так называемыми «вредными условиями труда».

\* Утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

\*\* Часть 2 ст. 8 Закона о СОУТ.

## ОБ ОСОБОЙ РОЛИ И ФУНКЦИЯХ КОМИССИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОУТ

Процедура СОУТ требует комплексного решения организационных, производственных, экономических, правовых, кадровых, социальных вопросов, что не под силу одной службе охраны труда. К сожалению, провести такую оценку без ошибок и без нарушений невозможно; в силах организации (работодателя) лишь свести риски ее проведения к минимуму, а здесь специальная организация работодателю и не помощник, и не адвокат, даже, скорее, наоборот. И в этом нет вины работников этих организаций, просто система СОУТ так устроена: каждый отвечает за себя...

Для проведения этой процедуры с минимальными негативными последствиями для организации необходимо согласованное участие в процессе всех ключевых специалистов и руководителей, реальная работа комиссии по специальной оценке. Единственная альтернатива такому подходу — проведение СОУТ «втемную» (по ключ) на доверии к специалистам подрядчика (организации, проводящей СОУТ).

Однако специалисты подрядчика, если они действительно специалисты, при решении проблемных вопросов будут действовать в своих интересах, ведь санкции за каждую ошибку при проведении СОУТ также чувствительные — до 200 тыс. на организацию, занятую проведением СОУТ, и до 30 тыс. рублей — на эксперта (и за каждую ошибку, между прочим). Как бы вы повели себя на месте эксперта? Беспокоились бы прежде всего о благо заказчика или все-таки попытались бы минимизировать собственные риски? Особенно если учесть что, как правило, в вопросах СОУТ представители заказчика «лохи», которым можно «впарить» любую «лажу». Не вполне нормативный жаргон, использованный здесь, к сожалению, вполне соответствует нормативному уровню документов СОУТ. Но кто их читает? Даже Государственная Дума и Минюст России, скорее всего не перелистывали...

*Руководить процессом оценки должна комиссия работодателя по проведению СОУТ.*

«Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям настоящего Федерального закона и привлекаемым работодателем на основании гражданско-правового договора»\*\*.

Несмотря на это не вполне понятное заявление («вместе» — это где?) и многочисленные настойчивые попытки Минтруда России ввести в заблуждение общественность относительно «специальной» роли и «специальной» ответственности специальной организации и «специальных оценщиков», ведущая роль в процедуре безусловно принадлежит комиссии работодателя и проведению СОУТ — и это медицинский факт. Неотъемлемыми ее функциями являются:

1. Составление Перечня рабочих мест, подлежащих и выделение аналогичных рабочих мест.

2. Утверждение результатов идентификации потенциально вредных (опасных) производственных факторов (далее — ВОПФ), проведенной «специальным» экспертом организации, проводящей СОУТ.
3. Установление класса условий труда 2 (допустимый) на рабочих местах, где эти потенциально вредные производственные факторы идентифицировались, но «не были идентифицированы».
4. Принятие решения о невозможности проведения измерений и оценок на (как бы) «опасных» рабочих местах и установление здесь класса условий труда 4 (опасный).
5. Направление в госинспекцию труда извещения о принятом решении о невозможности проведения СОУТ на рабочем месте (по п. 4).
6. Формирование (окончательное) перечня факторов, подлежащих измерению и оценке на рабочих местах.
7. Принятие решения о снижении класса условий труда при использовании так называемых «эффективных» СИЗ.
8. Назначение (отмена) так называемых «гарантий и компенсаций» по результатам СОУТ (заполнение стр. 040).
9. Формирование плана мероприятий по улучшению условий труда.
10. Утверждение отчета о СОУТ (председатель комиссии).

Одним словом, комиссия работодателя несет ответственность за все решения и выводы, полученные в ходе СОУТ, за исключением трех неотъемлемых функций:

- идентификация, измерение и оценка ВОПФ (заполнение и оформление протоколов);
- установление классов условий труда и их внесение в документы СОУТ (только установленных по результатам измерений и оценок);
- оформление (только оформление, а не составление!) Отчета о проведении СОУТ в строгом соответствии с Методикой СОУТ. А кто предоставляет специальной организации данные для внесения в этот отчет? Безусловно, комиссия работодателя.

Комиссию должен возглавлять представитель высшего руководства, отвечающий... за социально-экономическую сферу. Следует понять: СОУТ — как и бывшая АРМ — никакого отношения к функциям главного инженера, технического директора или директора по производству не имеет. Или почти не имеет.

Почему-то многие руководители и специалисты до сих пор находятся в непонятном заблуждении, полагая, что СОУТ имеет какое-то отношение к безопасности труда и производства, технологии и оборудованию... А некоторые даже думают, что СОУТ — это и есть управление профессиональными рисками! Воистину — «блаженны нечитавшие и уверовавшие...».

Однако при трезвом и непредвзятом взгляде в самый корень СОУТ главными ее вопросами по степени убывания критичности являются: правовые (юридические), экономические (в т. ч. налоговые), социальные (жалобы и конфликты). Вся процедура СОУТ так или иначе направлена на т. н. «гарантии и компенсации», которые при этом ни отдельно к гарантиям, ни отдельно к компенсациям не имеют ровно никакого отношения\*.

И тем не менее, имея опыт взаимодействия с комиссиями нескольких сотен организаций, занятых проведением АРМ и СОУТ, автор не может вспомнить ни од-

ной, где проводился бы предварительный анализ правовой базы, где бы участие юристов было бы хоть в малой степени неформальным. А потом по подсказке «независимых (от ответственности) оценщиков» они безосновательно назначают гарантии и компенсации, основываясь на постановлении Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. А ведь очень многие попались на официальные разъяснения, не вчитываясь в текст постановления, не прочитывая статей АНО «ИБТ», и назначили все три вида гарантий и компенсаций за... пульсацию освещенности и напряженность труда.

Подсчитывать убытки от бездумно и безответственно назначенных гарантий и компенсаций за т. н. «вредные условия труда» начинают, только когда деньги не в счете организации начинают заканчиваться и платить заработную плату становится нечем... И виновником за все проколы почему-то назначают специалиста по охране труда (руководителя службы).

Правда, в предыдущие «тучные» годы можно было позволить себе быть «безумно щедрым»... Быть может, пора уже начинать соображать самостоятельно, не рассчитывая на «интеллектуальные протезы», далеко не безвозмездно предоставляемые во временное пользование уполномоченным федеральным органом исполнительной власти и его «независимыми оценщиками».

Кстати, все ли знают, что

установление факта наличия «вредных», «опасных», «особых» условий труда на рабочих местах и/или «тяжелых работ» не было предусмотрено процедурой аттестации рабочих мест\*\*?

В этом смысле все предприятия вели себя подобно небызвестной унтер-офицерской вдове, слепо доверяясь безответственным заявлениям чиновников и убедительным доводам заинтересованных «оценщиков».

Только Положением о порядке проведения АРМ 1997 года\*\*\* предполагалось установление «вредных (опасных) условий труда» в соответствии с Гигиеническими критериями оценки условий труда... 1994 года\*\*\*\*. Однако ни само постановление Минтруда России, ни Руководство Р 2.2.013-94 правовыми актами не являлись и обязательному применению не подлежали, а результаты аттестации правовой силы не имели и наказывать было не за что и т. д....

Таким образом, «вредных условий труда» в российском правовом поле до 01.01.2014 не было вовсе, просто «было принято так считать», подчиняясь стадному инстинкту и во многом благодаря... внебюджетному источнику — финансированию предупредительных мер со стороны Фонда социального страхования.

Бы уже догадаться, зачем в составе комиссии должен быть толковый юрист? Конечно, если вашей организации с этим повезло (в смысле не с «юристом», а с «толковым»). В 99% случаев хитросплетений охраны труда и СОУТ обычный (рутинный) юрист вряд ли разберется. Этим надо хоть немного «фанатеть»...

\* См. ст. 164 Трудового кодекса РФ.

\*\* Этого не найти ни в приказе Минздравсоцразвития России № 569 от 31.08.2007, ни в приказе № 342н от 26.04.2011.

\*\*\* Утв. постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12.

\*\*\*\* Руководство Р 2.2.013-94.



Учитывая, что гарантии и компенсации не являются на самом деле ни «гарантиями», ни «компенсациями», в обновленном Трудовом кодексе РФ (с 01.01.2014) они были объединены в «гибрид ежа и ужа», да так, чтобы никто ничего не понял. Сравните хотя бы определения «гарантий» и «компенсаций» (ст. 164 Трудового кодекса) с названием и содержанием стр. 040 Карты СОУТ. Ну и как? Вопросы не появились? Всё совпадает? Тогда дальше настоящую статью и не читайте. Зайдите на наш сайт [www.ohsi.ru](http://www.ohsi.ru), изучите материалы на вкладке «Всё о СОУТ» и только после этого можете вернуться на эту страницу.

А между тем ошибочное толкование понятия «компенсация», так же как и условия «...не менее...» в налоговом учете, в особо крупных организациях может привести к... «особо крупным размерам». А вы еще сомневались, нужен ли в комиссии главный бухгалтер...

Напомним, что в системе специальной оценки условий труда, в отличие от аттестации рабочих мест, представители подрядчика (специальной организации) в комиссию работодателя по проведению СОУТ не входят, а за принятые комиссией решения специальная организация и ее «специальные эксперты» никакой ответственности не несут.

Да, специальная организация в ответе за правильность оформления Отчета о проведении СОУТ, но не за достоверность содержащейся там информации (кроме данных в протоколах измерений и оценок), не за правильность установления прав работников на гарантии и компенсации. Вся ответственность за соответствие требованиям СОУТ выполнения всех функций, возложенных на комиссию Законом о СОУТ, ложится на работодателя\*. Но для крупных производственных предприятий и этот штраф может оказаться ничтожным в сравнении с теми социально-экономическими проблемами, что возникнут после проведения СОУТ.

**Вопрос:** Обязательно ли комиссии работодателя по проведению СОУТ проходить обучение по ключевым правовым и социально-экономическим вопросам специальной оценки для профессионального и ответственного решения всех проблем и противоречий законодательства о СОУТ?

**Ответ:** Это зависит от того, какие убытки готов понести работодатель от результатов СОУТ.

По мнению автора, такое обучение крайне необходимо для организаций реального сектора экономики, насчитывающих более 100 человек. Уже с таким штатом обучение по СОУТ может оказаться очень выгодной инвестицией, которая на каждый вложенный рубль принесет до 1000% экономии от предупреждения будущих убытков.

\* Штраф за каждое нарушение — от 60 тыс. до 200 тыс. рублей.

**НОРМАТИВНЫЕ  
ПРОБЛЕМЫ,  
ТРЕБУЮЩИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО  
РАССМОТРЕНИЯ  
В КОРПОРАТИВНОМ  
РУКОВОДСТВЕ  
ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОУТ**

### 1. Проблема формирования Перечня факторов, подлежащих измерению и оценке в ходе СОУТ.

Закон о СОУТ упоминает о следующих процедурах, в ходе которых осуществляется установление состава факторов, каким-либо образом предполагаемых к проведению измерений и оценок:

- «идентификация экспертом» (ч. 1 ст. 10) потенциально вредных и/или опасных производственных факторов на «безвредных» рабочих местах путем сопоставления наименований факторов, обнаруженных на рабочем месте, и факторов, которые упоминаются в Классификаторе;
- «определение экспертом» (ч. 7 ст. 10) Перечня подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям ВОПФ на рабочем месте, «исходя из перечня вредных и/или опасных производственных факторов, указанных в ч. 1 и 2 ст. 13 настоящего Федерального закона»\*\*;
- «формирование комиссией» (ч. 2 ст. 12) «Перечня вредных и/или опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям», «исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудо-

\*\* Но только на рабочих местах «вредников» и «льготников».

ков. О таком бизнесе не могут мечтать даже Д. Трамп и Дж. Сорос, ведь за океаном до специальной оценки условий труда всё еще не додумались!

**Внимание!** Речь идет не о получении «корочек об обучении», а о программе обучения, которая обеспечивала бы реальное повышение квалификации, что пригодится при решении и других производственных вопросов. А сами корочки здесь вовсе не обязательны.

Как вы полагаете: проходить обучение надо в организации, которая поддерживает СОУТ, оценивая ее как «разумную и полезную» процедуру, или там, где выявляют и анализируют проблемы СОУТ? Иначе говоря, если вы захотели взять кредит, то где разумнее повышать свою финансовую грамотность: в самом банке, консультируясь у составителей кредитного договора, или же в «Обществе защиты прав кинутых заемщиков»?

К сожалению, уровень грамотности и профессионализма, способность к независимому самостоятельному мышлению среди специалистов отечественных организаций за последние 10 лет упали так, что даже усиленное обучение процедуре СОУТ с анализом всех ее противоречий и последствий не позволит подавляющему большинству организаций грамотно организовать работу по проведению у себя специальной оценки. Всё понятное придется еще и внятно сформулировать, чтобы и другие поняли...

Необходимость разработки *локального нормативного акта, в котором определялся бы детальный порядок действий комиссии организации по проведению СОУТ, должностных лиц организации, участвующих в ее про-*

вания, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений ВОПФ, а также исходя из предложений работников».

При этом только процедура «идентификации» получила дальнейшее свое развитие в самом Законе о СОУТ и Методике.

**Внимание!** В Законе о СОУТ и Методике СОУТ совершенно забыли упомянуть, что делать с факторами, «определенными экспертом» и «сформированными комиссией». Минтруд рекомендует учитывать их отдельно в... произвольном документе.

Однако на рабочих местах так называемых «вредников» ВОПФ именно «определяются», а не «идентифицируются». Результаты оценки условий труда на рабочих местах «вредников» в Отчет о проведении СОУТ не входят. Опс!

*Предложение:* надо всей комиссией собраться и подумать, взвесить все возможные риски и принять решение об условиях и порядке включения в состав результатов СОУТ факторов, которые были определены экспертом, и принципах «формирования Перечня факторов» комиссией с учетом результатов «идентификации» и «определения». На свой риск принять решение о правовом статусе результатов, полученных по локальному документу в дополнение к законодательным нормам.

А если эту проблему игнорировать и начать действовать строго по закону или «втихаря»? Тогда в первом

ведении, обусловлена запредельным количеством пробелов, неясностей, нормативных ошибок и противоречий, содержащихся в действующем порядке проведения, предлагаемом нам Законом о СОУТ и Методике СОУТ. При этом каждое неверно истолкованное или заведомо противоречивое требование грозит чувствительными санкциями.

Чтобы разумно организовать процесс СОУТ, следет, прежде всего, признать (или не признать?) наличие этой процедуры ряда принципиальных проблем, препятствующих ее легитимному проведению. Иначе говоря, это те самые проблемы, из-за которых СОУТ одержимо будет проведена «неправильно» (см. *введение*). Но как бы то ни было, заниматься ею все-таки придется и хорошо бы при этом еще и какие-то свои проблемы решить...

Некоторые — в первую очередь, продвинутые — могут решиться и на самостоятельную разработку локального нормативного акта организации, который определял бы порядок подготовки и проведения СОУТ с учетом всех подводных камней и распределением ответственности и полномочий за каждое действие и каждую «бумажку». Именно для стремящихся к саморазвитию и самореализации специалистов и руководителей, отвечающих за проведение СОУТ, и предлагается следующая часть статьи.

Ниже кратко обозначены ключевые проблемы рассматриваемой процедуры; их наличие объясняет необходимость разработки локального нормативного акта (Руководства, Положения, Стандарта, Порядка, Процедуры...) по проведению СОУТ в организации.

случае провести оценку на рабочих местах «вредников» (включая и «офисников», для которых был установлен класс 3.1, например, по пульсации освещенности) будет невозможно. Во втором случае при проведении оценки стопроцентно будут допущены многочисленные ошибки, за которые отвечать придется работодателю.

## 2. Проблема учета гигиенических нормативов и гигиенических нормативов условий труда в процессе и результатах СОУТ.

Главной процедурой СОУТ в конечном счете является классификация вредных производственных факторов по степени их отклонения от гигиенических нормативов условий труда. В ст. 3 Закона о СОУТ содержится исчерпывающий состав элементов, столь необходимых для классификации условий труда:

«СОУТ является единым комплексом последовательных осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса... и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (далее — *ФОИВ*) нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применением средств индивидуальной и коллективной защиты».



Заметим вкратце, что получившаяся в итоге процедура СОУТ ни одному из положений этой части ст. 3 не соответствует. Просто не получилось... Или забыли о том, что писали в самом начале закона. Конечно, ведь он не маленький — 27 статей! — да разве всё упомнишь...

Остановимся лишь на том, что классификация условий труда опирается на некие «нормативы (гигиенические нормативы) условий труда», которые должны быть установлены ФОИВ, специально уполномоченным на то Правительством РФ.

К сожалению, до настоящего времени:

— термины «норматив условий труда» и «гигиенический норматив условий труда» так и не определены. Попытки определить эти понятия в рабочих вариантах законопроекта «О СОУТ» предпринимались, но безуспешно. И это объяснимо, ибо законодательное определение этого понятия либо выводит на очевидную глупость, либо на очевидное нарушение Конституции РФ (ч. 3 ст. 37). Первый вопрос, наводящий к пониманию проблемы: превышать «предельно (!) допустимые (!) уровни концентрации» по закону разрешается или нет? Интересно заметить, что в СОУТ превышение ПДУ и ПДК разрешается: для «вредных условий труда» до сотни раз, а для «опасных» — хоть в триллион. Работайте на здоровье, а «вредность» можно компенсировать молоком;

— упомянутый в ст. 3 Закона о СОУТ ФОИВ, который должен разработать нормативы (гигиенические нормативы) условий труда, Правительством РФ пока так и не определен. Минтруд России и Роспотребнадзор не могут поделить наследство гигиены труда... Действительно, все полномочия по разработке и утверждению просто «государственных санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов» были возложены на Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей Указом Президента РФ от 21.05.2012 № 636 (п. 14.1) и постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 (п. 1). Но поскольку до сих пор можно только гадать, что могли бы представлять собой «гигиенические (и какие-то иные) нормативы условий труда» для целей СОУТ, то и вопрос с их установлением пока откладывается. Поэтому и Приложение № 1 к Методике проведения специальной оценки, утв. приказом Министерства труда и соцзащиты РФ от 24.01.2014 № 33н, не содержит гигиенических нормативов условий труда\*.

Таким образом, «нормативы условий труда» и «гигиенические нормативы условий труда», имеющие отношение к СОУТ, сегодня полностью отсутствуют\*\*. Эти термины благоразумно не применяются и в Методике СОУТ. Первородный грех, обусловленный классификацией условий труда без установления гигиенических нормативов условий труда, благородно принял на себя Минтруд РФ, и за это отдельная ему благодарность от

\* Минтруд в курсе, что не уполномочен на их установление.

\*\* За исключением упоминания в Руководстве Р 2.2.2006–05.

специальных организаций. Однако нужно помнить, что результаты СОУТ без гигиенических нормативов носят условно легитимный характер, а это грозит в будущем рисками социальных конфликтов и судебных разбирательств. А вдруг найдутся сильно обиженные умники, которые из-за этого все результаты проведенной в вашей организации СОУТ «на уши поставят»?

Вообще говоря, понятие «вредные условия труда», с 01.01.2014 появившееся наконец-то в отечественном правовом поле, до сих пор может служить только «ярлыком» (как это было и в эпоху АРМ) ввиду отсутствия представления о том, что собой представляют термины «норматив условий труда» и «гигиенический норматив условий труда» (это за их рамками и существуют «вредные условия труда»). Трудовой кодекс РФ с «вредными (опасными) условиями труда», установленными по результатам СОУТ, связывает лишь меры, предусмотренные ст. 92 и 117, а в остальных случаях (около 30 упоминаний) «вредные условия труда» — понятие уже более широкое. И это тоже необходимо иметь в виду.

**Предложение:** в тексте локального нормативного акта (Руководства по проведению СОУТ) термины «норматив условий труда» и «гигиенические нормативы условий труда» желательно не упоминать, за исключением необходимых цитат из Закона о СОУТ.

При принятии решений следует иметь в виду возможное внесение изменений в Закон о СОУТ и Методику СОУТ, обусловленных как уточнением понятий «нормативы условий труда» и «гигиенические нормативы условий труда», так и изменением классификации условий труда. Термином «вредные условия труда» в трудовых, коллективных договорах и локальных нормативных актах злоупотреблять крайне нежелательно...

### 3. Проблема декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Часть 1 ст. 11 Закона о СОУТ гласит:

«В отношении рабочих мест, на которых вредные и/или опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодатель подает в территориальный орган ФОИВ, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям...»

Состав «нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», был установлен постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160:

«2. К нормативным правовым актам... относятся:

- правила и типовые инструкции по охране труда;
- стандарты безопасности труда;



— государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса)...»

В ходе проведения СОУТ частично оценивается соответствие только государственным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам, устанавливающим требования к факторам производственной среды и трудового процесса.

**Внимание!** Действующих НПА с государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами практически нет.

Даже из упомянутых в Приложении № 1 к Методике СОУТ почти все бывшие НПА утратили правовой статус еще в первом полугодии 2013 года, значит, нарушить их уже невозможно. Но для доказательства этого факта нужны хорошие юристы, ведь судебная практика очень противоречива (прежде всего по вине слабых юристов в организациях). При этом работодатель необоснованно декларирует соответствие всем «нормативным правовым актам, содержащим нормативные требования охраны труда», которые в процедуру СОУТ даже и не входят. Просматривается заведомо несоответствующее декларирование, «умышленное введение в заблуждение органов государственной власти».

**Предложение:** рекомендовать комиссиям работодателей избегать декларирования и проводить измерения (хотя бы одного фактора на всех рабочих местах).

Или ввести в процедуру СОУТ дополнительное требование проверки соответствия всем нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда. Фактически, это «оценка травмоопасности», исключенная из процедуры СОУТ, поскольку правовых проблем в «оценке травмоопасности» еще больше, чем в гигиенической оценке.

#### 4. Проблема несоответствия методик измерений и оценок ВПФ требованиям СОУТ.

В соответствии с ч. 4 ст. 12 Закона о СОУТ

«при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и/или опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном российским законодательством об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений».

СОУТ относится к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений.

А что на самом деле говорит по поводу аттестованных методик сам первоисточник — Федеральный закон от 26.06.2008 № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений» (ст. 5):

1. Измерения, относящиеся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений должны выполняться по аттестованным методам измерений, за исключением... предельных для выполнения прямых измерений...
2. Методики (методы) измерений... для выполнения прямых измерений, вносятся в эксплуатационную документацию на средства измерений.
3. Аттестацию методик (методов) измерений... проводят аккредитованные в установленном порядке лица обеспечения единства измерений юридические лица и индивидуальные предприниматели.
4. Порядок аттестации методик (методов) измерений их применения устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обеспечения единства измерений».

*Реальная ситуация:*

1. На сегодня методики, аттестованные в соответствии со ст. 5 102-ФЗ, отсутствуют. Абсолютно! Не оговорен даже порядок аккредитации организаций, осуществляющих их разработку и аттестацию. Система аккредитации пока только обозначена\*.
2. Применение методик прямых измерений Федеральным законом 102-ФЗ допускается, а их применение в процедуру Закона о СОУТ не позволено. Это ошибка, либо умышленная попытка смешать в одну кучу методики так, чтобы какие-то факторы — логический, тяжесть, напряженность — можно было оценивать на глазок, без соответствия требованиям российского законодательства.
3. В случае формирования выводов на основе многократных измерений (например, в нескольких зонах) применение методик прямых измерений вообще недопустимо ни по законодательству об измерении, ни по российскому законодательству об обеспечении единства измерений.

Конечно, ответственность за соответствие применяемых методик законодательству ложится, прежде всего, на специальную организацию. Но ни одна из них требованиям не отвечает — знать это и учитывать при планировании проведения СОУТ просто необходимо.

**Предложение:** необходимо разработать процедуру проверки соответствия методик измерений и оценок требованиям Закона о СОУТ и/или условиям применения методик, не соответствующих требованиям этого закона.

#### 5. Проблема установления времени воздействия факторов.

Ни Закон о СОУТ, ни Методика СОУТ не определяют явным образом сторону, ответственную за установление (обоснование) времени воздействия факторов ВПФ, за исключением нестационарных рабочих мест, где эта ответственность возлагается на эксперта организации, проводящей СОУТ по договору. Между тем, у опасных производственных факторов нет времени воздействия, ни нормативов...

\* Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 № 1077 «О системе аккредитации в области обеспечения единства измерений».



И тем не менее именно время воздействия зачастую и есть решающий фактор при установлении классов условий труда, как и обусловленных «вредными классами» т. н. «гарантий и компенсаций». А откуда это время появилось в протоколе? В суде доказать сможете?

**Предложение:** следует определить порядок урегулирования этой неоднозначности или же возложить ответственность на подрядчика или комиссию работодателя. И в том и в другом решении есть свои плюсы и минусы.

## 6. Проблема учета результатов производственного контроля за условиями труда.

Закон о СОУТ предполагает, что

«в качестве результатов исследований и измерений вредных и/или опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований и измерений... проведенных аккредитованной в установленном законодательством РФ порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда».

Это положение позволяет обойти нормативное препятствие при проведении измерений в целях СОУТ, обусловленное отсутствием аттестованных методик измерений, соответствующих требованиям закона. Однако при этом возникают проблемы, обусловленные:

- отсутствием нормативного содержания, целей и самого «установленного порядка» проведения «производственного контроля за условиями труда». *Таким образом, установленным государством, мы еще не располагаем. Для обеспечения хотя бы условной легитимности учета результатов «производственного контроля за чем-либо иным»* (например, производственного контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических мероприятий) желательно разработать локальный «установленный порядок проведения на рабочих местах производственного контроля за условиями труда»;
- формальной сложностью легитимного оформления результатов оценок и классификации условий труда экспертом организации, проводящей СОУТ, что обусловлено требованиями к оформлению протоколов измерений и оценок для целей СОУТ. А такое нарушение грозит специальной организации штрафом до 400 тыс. рублей уже со стороны... Росаккредитации.

**Предложение:** следует взвесить все выгоды и риски и, возможно, детально прописать процедуру учета результатов «некоторого» неустановленного производственного контроля для целей СОУТ.

## 7. Проблема улучшения условий труда и отмены гарантий и компенсаций.

У вас есть желание отменить ранее установленные так называемые «гарантии и компенсации» после улучшения условий труда? Даже и не думайте! Или же подумайте очень хорошо, взвесьте все риски и тщательно спланируйте, после чего... подготовьте к адекватному восприятию вашего благодеяния своих работников, которых вам вдруг захотелось лишить самого дорогого — «вредности».

Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О СОУТ"» предлагает нам одну особенную статью с рядом правовых неточностей (двусмысленностей), которые могут стать причиной ошибочных решений работодателя при проведении процедур. Статья 15 указанного закона (ч. 3) гласит:

«При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер».

Нормативных ошибок найдёте здесь больше, чем слов, и вот лишь некоторые из них:

- в Трудовом и Налоговом кодексах РФ не приведено понятия «компенсационных мер», что точно не следует смешивать с «компенсациями»\*. Это нечто иное, но что именно, никто пока еще не знает — ни Госдума, ни Минтруд России (ни автор). В этом видится «специальный новояз»;
- указанные в скобках некоторые вполне конкретные «меры» трудового законодательства (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация...) не относятся к «гарантиям и компенсациям»\*, за исключением лишь «денежной компенсации за неиспользованное право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»;
- установлено требование неизменности соблюдения «порядка и условий», в соответствии с которыми устанавливались\*\* т. н. «компенсационные меры» (или, возможно, «компенсации» в прежней редакции Трудового кодекса или «гарантии и компенсации» в новой его редакции). Такое требование не позволяет во

\* В смысле ст. 164 Трудового кодекса РФ.

\*\* Ранее — при проведении АРМ или по нормативным основаниям.

- многих практически важных случаях подтвердить улучшение условий труда после проведенных мероприятий (например, после устранения пульсации освещенности или снижения... напряженности труда);
- многие факторы, по которым ранее при проведении АРМ были установлены т. н. «вредные условия труда», в процедуре СОУТ не учитываются, что также не позволяет (в обозримой перспективе) обоснованно отменить обусловленные этими факторами гарантии и компенсации;
- во многих организациях гарантии и компенсации ранее устанавливались необоснованно («по спискам» или «по понятиям») даже при наличии допустимых условий труда, что также представляет проблему при проведении СОУТ. А на основании чего эти компенсации теперь можно обоснованно отменить? Конечно, любые проблемы СОУТ с большим или меньшим риском решаются (или обходятся), но о рисках необходимо быть хотя бы информированными;
- по ст. 164 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации не имеют никакого отношения к таким мерам, как сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск или повышенная оплата труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленный перечень проблем не является, конечно же, исчерпывающим. Стоит хотя бы напомнить, что в соответствии с ч. 6 ст. 10 Закона о СОУТ легитимное проведение оценки на рабочих местах перечисленных здесь категорий (всевозможных «вредников» и «как бы вредников») вообще невозможно. Одно только это положение тянет за собой целый ворох проблем.

Разумные выходы из всех проблемных ситуаций (с наименьшими рисками для организации) необходимо определить локальным нормативным актом. Понятно, что у организаций, которые не видят, не понимают или же не признают перечисленных проблем, разработать документ более качественный, чем Закон о СОУТ или Методика СОУТ, не получится.

Но если вы все-таки решитесь на самостоятельную его разработку, изучите раздел «Всё о СОУТ» на сайте [www.ohsi.ru](http://www.ohsi.ru), где собраны материалы, посвященные анализу этой процедуры, проблемы гарантий и компенсаций, подготовленные специалистами, отстаивающими не интересы СОУТ или сотворившей ее анонимной «рабочей группы», а интересы национальной экономики и хозяйствующих субъектов — «зарплатодателей»... ●

**A. G. Fedorets**

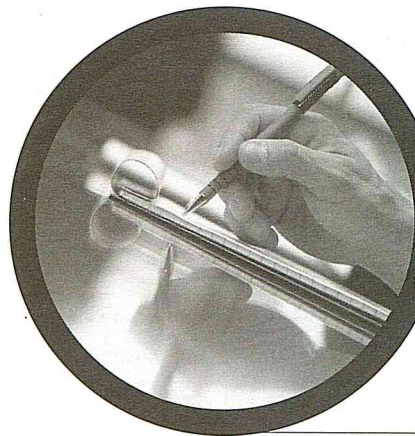
Cand. Sci. (Techn.), associate professor of autonomous non-profit organization "Occupational Health and Safety Institute", Moscow

## Should you manage the process of special assessment of working conditions or leave it to "special estimators"?

*The author indicated contradictions in the current legislation in the field of special assessment of conditions of work (hereinafter—the SOUT), the lack of tools for objective evaluation of the conditions of work and conditions of work classification. Absence of legitimate "hygienic standards of working conditions" and certified technical socio-economic decisions." The author examined the new role, functions and competences of the commission for the SOUT. The article stressed the need to develop a local normative act (Guide, Regulation, Standards, etc.) by employers for the SOUT in the organization to identify ways to address the following issues: formation of the list of factors to be measured and evaluated in the course of SOUT; taking into consideration the absence of hygienic standards of conditions of work; impossibility of declaring of conformity of to all legal requirements of protection of labor; timing of impact of conditions of work factors; records of the results of operative control of working conditions; improvement of working conditions and cancellation of "guarantees and compensations."*

*The article is written in the acute polemical tone and it is debatable.*

**Keywords:** special assessment of conditions of work (SOUT), hygienic standards of conditions of work, harmful (dangerous) conditions of work, employer commission for the SOUT, expert, training, production control over working conditions, improved conditions of work



■ ПРЕДЛАГАЕМ ОРГАНИЗАЦИЯМ (РАБОТОДАТЕЛЯМ), НЕБЕЗРАЗЛИЧНЫМ К ПОСЛЕДСТВИЯМ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА, РАЗРАБОТКУ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА, ДЕТАЛЬНО РЕГЛАМЕНТИРУЮЩЕГО ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОУТ И ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОЦЕНИВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТИЖЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ И КАЧЕСТВА СОУТ.

Ознакомиться с фрагментом типового варианта локального Порядка проведения СОУТ в организации (скачать) можно на сайте АНО «Институт безопасности труда» (Москва)  
<http://ohsi.ru/vse-o-cout/nashi-razrabotki/>

**РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ В ОРГАНИЗАЦИИ ЗАВИСЯТ НЕ ОТ СПЕЦОЦЕНЩИКА, А ОТ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ЭТИМ ПРОЦЕССОМ СО СТОРОНЫ ЗАКАЗЧИКА (РАБОТОДАТЕЛЯ)!**