

Отзыв АНО «ИБТ»
на постановление прокуратуры
о возбуждении административных дел по поводу
«неправильного обучения по охране труда»

1. ПРЕТЕНЗИЯ

В нарушение требований ст.ст. 212, 225 ТК РФ, п.п. 1.5, 2.3.1, 2.3.2. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного совместным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (далее - Порядок), **в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда не прошли обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда часть должностных лиц ОАО, имеющих в своем подчинении работников, осуществляющих организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль за проведением работ**

МНЕНИЕ

При организации обучения и проверки знаний требований охраны труда работников «ОАО» положения статей 212, 225 ТК РФ, равно как и п.п. 1.5, 2.3.1, 2.3.2. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного совместным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (далее - Порядок), нарушены не были.

ОБОСНОВАНИЕ

«Нарушение» какого-либо «порядка» может иметь место только в том случае, если этот «порядок» установлен: явным образом, однозначно (недвусмысленно) и в соответствии с действующим законодательством. Противоречие между подзаконным актом и действующим законодательством должно разрешаться в пользу действующего законодательства.

В настоящее время совместное постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, действительно, является действующим нормативным правовым актом (НПА) поскольку зарегистрировано в Минюсте РФ 12 февраля 2003 г., регистрационный N 4209, официально опубликовано, срок действия не определен.

Однако в настоящее время этот подзаконный НПА противоречит действующему трудовому законодательству и законодательству в сфере образования. В связи с чем многие его положения не могут служить основанием для применения санкций.

1. **Порядок определяет в качестве организаций, в которых работодатель обязан проводить обучение и проверку знаний работников неопределенные в настоящее время субъекты – «обучающие организации федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда».**

В настоящее время термин «обучающая организация» законодательством не определен. Вместо него используются термины: «образовательные организации» и «организации, осуществляющие обучение» (в общем случае - «*организации, осуществляющие образовательную деятельность*»), введенные Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Приведенная в Порядке неопределенная формулировка («организации органов власти») не

позволяет установить необходимый статус гражданско-правовых отношений между федеральными органами исполнительной власти и **«организациями, осуществляющими образовательную деятельность»**, а также между **«организациями, осуществляющими образовательную деятельность»** и «органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда». Таким отношениями, в частности, могут быть: *учреждение, участие, поднадзорность, аккредитация, лицензирование* и др. Также невозможно однозначно идентифицировать и такой субъект правоотношений, как «орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда». Например, в некоторых регионах существуют Министерства труда или Комитеты по труду. В городе Москве отдельного «органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда» нет. Эта формулировка относится к началу «нулевых» годов, когда соответствующие органы власти выдавали так называемые «разрешения» субъектам предпринимательской деятельности на оказание услуг в области охраны труда, включая проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, оценку травмобезопасности рабочих мест, обучение по охране труда. Эта практика прекратила своё существование только с вступлением в силу Приказа Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н.

2. Отдельные существенные положения Порядка содержат противоречия с действующим законодательством в области образования. Что также не позволяет руководствоваться этим Порядком, как образовательными организациями, так и работодателями при организации обучения, так и органами надзора.

В соответствии с действующим Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» одним из основных принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования является принцип «автономии образовательных организаций» (п.9, ч.1 ст3), который, в частности, реализуется в том, что «образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если настоящим Федеральным законом не установлено иное» (ч.5 ст.12). Таким образом, требования к разработке, содержанию, утверждению, согласованию программ по охране труда, содержащиеся в Порядке, также противоречат действующему законодательству об образовании.

Кроме того, п.11, ч.1 ст.3 указанного закона содержит принцип «недопустимости ограничения или устранения конкуренции в сфере образования». Этот принцип вступает в противоречие с возможной трактовкой неопределенного положения Порядка о том, что проводить обучение по охране труда могут только отдельные организации, полностью соответствующие формальным положениям Порядка – «обучающие организации, имеющие некоторое неопределенное отношение к неустановленным федеральным органам власти» или к имеющимся в некоторых субъектах Российской Федерации «органам исполнительной власти в области охраны труда».

3. В настоящее время организации, имеющие право обучения всех категорий работников организаций (руководителей организаций, всех должностных лиц, специалистов, иных категорий работников, включая преподавателей по охране труда и членов комиссий так называемых «обучающих организаций») полностью равноправны. Независимо от их организационно-правового отношения к каким бы то ни было «федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда».

В настоящее время (поправка введена Федеральным законом от 18 июля 2011 года N 238-ФЗ) «Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда» входит в «Перечень услуг в области

охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация» (Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н). П. 3 Приказа 205н гласит: «Установить, что организации, оказывающие в настоящее время услуги, включенные в перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, утвержденный настоящим Приказом, вправе оказывать данные услуги после вступления в силу настоящего Приказа до 1 декабря 2010 года. С 1 декабря 2010 года оказание данных услуг организациями, не прошедшими аккредитацию, не допускается» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 10.09.2010 N 794н).

Таким образом, указания Порядка, касающиеся обязанности работодателя направлять на обучение определенные категории работников в «обучающие организации федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда», так же как и соответствующая претензия, изложенная в Представлении Прокуратуры, не имеет соответствий в действующем законодательстве и противоречит иным действующим нормативным правовым актам: Трудовому кодексу РФ (ч.3 ст.217), Приказу Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н, Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (п.11, ч.1, ст.3).

4. Порядок содержит положения, предоставляющие работодателю безусловное право выбора обучения работников во внешних организациях (аккредитованных на «Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда» и внесенных в реестр Минтруда России) или во внутренних комиссиях работодателя.

Порядок (п.2.3.2) гласит: «Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим *программам* по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее - обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы».

Отметим, что:

А) какие-либо «программы» обучения, имеющие характер общеобязательных (имеющих статус нормативного правового акта), несоблюдение которых могло бы служить основанием для применения административных санкций, в настоящее время отсутствуют. В связи с чем, как «организации, осуществляющие образовательную деятельность», так и работодатели полностью свободны в выборе программ обучения, как по содержанию, так и по объему;

Б) каких-либо условий выбора соответствующей формы обучения (непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями) приведенное положение не содержит, так же как не содержит и указаний на субъекты, имеющие право определять выбор;

В) положение не содержит указаний на связь с изложенными далее положениями (абз.2...9), касающимися направления отдельных категорий работников в определенные виды «организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Г) условие наличия «у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы» безусловно относится к «организациям, осуществляющим образовательную деятельность», поскольку лицензирование образовательной деятельности осуществляется в целях оказания «образовательных услуг».

Кроме того, абз. 10 п.2.3.2 Порядка также содержит однозначно понимаемое управомочивание: «Руководители и специалисты организации **могут** проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний

требований охраны труда». Из этого положения с очевидностью следует, что единственным условием реализации этой нормы является наличие в организации действующей *«комиссии по проверке знаний требований охраны труда»*.

5. Периодичность обучения руководителей и специалистов организаций по охране труда
Порядком однозначно не установлена, в связи с чем, отсутствуют и правовые основания для применения к работодателям административных санкций, обусловленных истечением срока очередной проверки знаний.

Порядок (п.2.3.1) определяет периодичность некоторого «специального обучения» по охране труда: «Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации)».

Таким образом, периодичность «не реже одного раза в три года» относится только к некоторому «специальному обучению по охране труда в объеме должностных обязанностей». Содержание, порядок указанного «специального обучения» не определены ни одним документом, проверка знаний, выдача каких-либо документов об обучении не предусмотрены.

Не «специальное» (типовое) обучение по охране труда проводится на основании соответствующих *типовых* программ, включающих изучение *нормативных правовых актов* и не учитывающих особенности должностных обязанностей обучаемых:

«2.3.4. Министерство труда и социального развития Российской Федерации разрабатывает и утверждает *примерные учебные планы и программы обучения по охране труда, включающие изучение* межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, других *нормативных правовых актов*, содержащих требования охраны труда.

Обучающие организации на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы и программы обучения по охране труда по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов в организации проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемым работодателем».

Периодичность обучения руководителей и специалистов работодателя по типовым (не «специальным») программам обучения явным образом не установлена, в связи с чем отсутствуют правовые основания для применения к работодателям административных санкций, обусловленных истечением срока очередной проверки знаний после обучения по охране труда по типовым (примерным) программам, о котором и идет речь в п.2.3.2 Порядка.

Косвенное указание на периодичность обучения руководителей и специалистов содержит п.2.3.6 (абз.3): «Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций *осуществляется при повышении их квалификации по специальности».*

В связи с требованием п.2.3.6 отметим, что:

какие-либо нормативные правовые требования относительно периодичности повышения квалификации руководителей и специалистов (по специальности) в настоящее время также отсутствуют;

содержание программ повышения квалификации (образовательных программ) определяют *«организации, осуществляющие образовательную деятельность»* в соответствии с исходной квалификацией обучаемых;

поскольку повышение квалификации может осуществляться только по специальности (при наличии квалификации), то среди перечисленных в п.2.3.2 категорий под такое обучение попадают только специалисты по охране труда.

Вывод.

В связи с полным несоответствием действующему трудовому законодательству и законодательству об образовании требований Порядка, касающихся состава организаций, имеющих право проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций:

содержание п.2.3.2. (ч.2, абз. 2...9) не имеет соответствий (противоречит) действующему трудовому законодательству и иным действующим в настоящее время нормативным правовым актам сфере охраны труда и образования, поэтому положения ч.2 (абз. 2...9) п.2.3.2 не могут применяться в качестве обоснования оказания услуг в области охраны труда соответствующими организациями, в качестве обоснования выполнения работодателем обязанностей, предусмотренных ст.212, 225 Трудового кодекса РФ, в качестве обоснования санкций со стороны надзорных органов за невыполнения содержащихся в них требований;

в соответствии с действующим в настоящее время порядком, установленным приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н работодатель вправе направлять своих работников (руководителей всех уровней, специалистов всех направлений, специалистов по охране труда, иные категории работников) в любую из организаций, аккредитованных на оказание услуг в области охраны труда, а именно «Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда», внесенных в соответствующий реестр Минтруда России (<http://akot.rosmintrud.ru/ot/organizations>). При оказании данного вида услуг все организации, имеющие на это право, являются полностью равноправными, какое-либо разделение таких организаций по уровням и программ обучения, по составу обучаемых в настоящее время отсутствует;

прямые указания Порядка о правомерности обучения любых категорий работников в самой организации (при наличии комиссии по проверке знаний требований охраны труда) (п. 2.3.2 абз.1 и 10) в совокупности с противоречивостью содержания абз.2...9 п.2.3.2 п. 2.3.6 и несоответствием субъектов, уполномоченных оказывать услуги в области охраны труда в части «обучения работодателей и работников вопросам охраны труда» действующему законодательству позволяют считать, что работодателем (ОАО) не допущено нарушений требований ст.ст. 212, 225 ТК РФ, п.п. 1.5, 2.3.1, 2.3.2. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного совместным постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.2003 № 1/29 (далее - Порядок). В связи с чем претензии, изложенные в Представлении Прокуратуры следует считать неправомерными. Неправомерными исходя из этого следует признать и претензии в отношении, того, что должностные лица ОАО, в отношении которых Прокуратурой выдвинуты претензии в части правильности и своевременности их обучения по охране труда, допущены к работе правомерно (иначе - неправомерное отстранение перечисленных лиц от работы работодателем не допущено).

2. ПРЕТЕНЗИЯ.

В соответствии с требованиями п. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) на основании приказа ОАО от 30.06.2014 № 133-3 «О проведении специальной оценки условий труда в подразделениях центрального аппарата Общества (г. Москва)» организована специальная оценка условий труда 245 рабочих мест 231 работника, по результатам которой условия труда на всех рабочих местах признаны допустимыми. Рабочие места с вредными (первой - четвертой степени) и опасными условиями труда не выявлены.

Вместе с тем, оснований для проведения внеплановой специальной оценки ряда рабочих мест по условиям труда, установленных ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ, не имелось.

Так, ч. 4 ст. 27 Федерального закона № 426-ФЗ и ч. 5 ст. 15 Федерального закона 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» предусмотрено, что в случае, если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочих мест проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. Результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, действительны до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 года включительно.

Таким образом, результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н, действительны до окончания срока их действия.

МНЕНИЕ.

Претензия является необоснованной. Специальная оценка условий труда на указанных 245 рабочих местах проведена правомерно и пока установленным порядком не доказано обратное – правильно (качественно). В связи с чем, результаты ранее проведенной аттестации рабочих мест следует считать недействующими с даты утверждения Отчета о проведении СОУТ.

ОБОСНОВАНИЕ.

Следует различать понятия «внеплановая СОУТ» и «СОУТ, проводимая досрочно». Внеплановая СОУТ проводится в рамках законодательства о СОУТ (ст.17), т.е. в период действия материалов **уже проведенной СОУТ**. К рассматриваемому вопросу понятие «внеплановая СОУТ» не может быть применено. Понятие «СОУТ, проводимая досрочно» относится к переходным положениям (ст.27). Применяется в том случае, когда СОУТ на РМ еще не проводилась, а результаты ранее проведенной АРМ еще действуют.

На самом деле, ч. 4 ст.27 Федерального закона № 426-ФЗ помимо выдержки, включенной в Представление прокуратуры содержит и продолжение, которое почему-то в Представлении было опущено. Это продолжение содержит указание на **безусловное право работодателя в период действия результатов АРМ проводить специальную оценку условий труда «досрочно»**, т.е. до истечения срока действия материалов аттестации рабочих мест по условиям труда без каких-либо на то формальных оснований, перечисленных, например, в ст.17 Федерального закона № 426-ФЗ (т.е. исключительно в интересах хозяйствующего субъекта):

«В случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест **может не проводиться в течение пяти лет** со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. **Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда**».

Кроме того, у работодателя были и основания для проведения «внеплановой СОУТ», предусмотренные пп.1, ч.1 ст.17: «ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест» (перемещение сотрудников в другие помещения, «места», см.определение «рабочего места», ст.209 Трудового кодекса РФ).

Таким образом:

на том основании, что «досрочная специальная оценка условий труда» была проведена без достаточных на то оснований, еще нельзя сделать вывод о том, что ее результаты являются недействительными, а результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н, являются действующими;

на самом деле «досрочная специальная оценка условий труда» может проводиться работодателем в период действия результатов АРМ в любое время без каких-либо формальных на то оснований (обоснований);

помимо безусловного права проведения СОУТ досрочно (в соответствии со ст. 27 Федерального закона № 426-ФЗ) у работодателя были и основания для проведения «внеплановой СОУТ», предусмотренные пп.1, ч.1 ст.17: «ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест» (перемещение сотрудников в другие помещения, «места», см.определение «рабочего места», ст.209 Трудового кодекса РФ);

таким образом, специальная оценка условий труда на указанных труда 245 рабочих местах проведена правомерно и пока не доказано обратное – правильно (качественно). В связи с чем, результаты ранее проведенной аттестации рабочих мест следует считать недействующими с даты утверждения Отчета о проведении СОУТ.

3. ПРЕТЕНЗИЯ.

Анализ материалов специальной оценки условий труда ОАО показал, что лицами, ее проводившими, допущены **грубые** нарушения законодательства о специальной оценке условий труда.

Из Представления Прокуратуры следует, что «грубые» нарушения законодательства о специальной оценке условий труда заключаются в следующем:

А) состав вредных и опасных производственных факторов (ВОПФ) подлежащих измерению и оценке на рабочих местах (РМ), «выявленных» комиссией работодателя (в тексте Представления использован несоответствующий месту термин - «идентифицированных») в ходе ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ) не соответствует перечню ВОПФ действительно «идентифицированных» экспертом организации, проводящей СОУТ. При этом правильность установления перечня ВОПФ комиссией работодателя в ходе проведения АРМ почему-то принимается очевидной без проверки соответствующих документов;

Б) экспертом организации, проводящей СОУТ, не учтены условия и факторы, перечисленные в части 3 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ, а сами результаты проведенной экспертом идентификации, утвержденной комиссией по проведению специальной оценки условий труда, в рамках прокурорской проверки не представлены. В ходе прокурорской проверки протоколы измерений (оценки) напряженности трудового процесса, в том числе протоколы первичных обследований, не представлены. На основании чего также делается вывод о «грубом» нарушении законодательства о специальной оценке условий труда, в частности, о нарушении пп.1, ч.2 ст.4 Федерального закона № 426-ФЗ.

МНЕНИЕ.

Перечисленные в Представлении претензии являются необоснованными (неправомерными). Процедуры «выявления» ВОПФ на РМ в рамках АРМ и процедуры «идентификации» ВОПФ в рамках СОУТ **принципиально не совпадают**. В связи с чем, такое же принципиальное расхождение перечня факторов, «выявленных» в ходе АРМ и «идентифицированных» в ходе СОУТ является совершенно ожидаемым, даже, несмотря на сохранение тех же условий труда. С другой стороны, непредставление в рамках прокурорской проверки каких-либо документов, еще не является основанием для признания факта наличия **«грубых»** нарушения законодательства. На самом, деле, документы, свидетельствующие о проведении идентификации ВОПФ экспертом и об их утверждении комиссией работодателя имеются, и могут быть представлены в связи с возникшими претензиями. Требование пп.1, ч.2 ст.4 Федерального закона № 426-ФЗ, в отношении которого имеется претензия, работодателем выполнено, т.к. работодатель «обеспечил» проведение СОУТ (т.е. выделил финансирование, назначил комиссию). Более того, работодатель обеспечил «досрочное» (добровольное) проведение СОУТ. Вторая часть требования пп.1, ч.2 ст.4 (в части «внеплановой СОУТ»), к рассматриваемому вопросу отношения не имеет.

ОБОСНОВАНИЕ.

Процедура идентификации ВОПФ детально прописана Методикой «Методикой 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», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (далее — Методика).

При проведении идентификации ВОПФ эксперт, действительно, руководствуется самыми различными источниками информации, включая условия и факторы, перечисленные в части 3 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ. Однако **решающим этапом процесса** «идентификации» является применение к предварительным результатам «выявления» объектов, факторов и условий «Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов», который содержит строгие исчерпывающие критерии «идентификации» ВОПФ (Методика):

«5. Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором, производится **путем сравнения их наименований...**

6. Имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса **признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором.**

Все вредные и (или) опасные факторы, которые **идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям** (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном главой III настоящей Методики.

7. При несовпадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором, экспертом фиксируется в своем заключении отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.

8. В случае, если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов не проводятся.

Главное: порядок «учета» условий и факторов, перечисленных в части 3 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ Методика и Классификатор не устанавливаются. Сам факт наличия на рабочем месте того или иного ВОПФ, включая результаты ранее проведенной АРМ, даже установление по результатам АРМ «вредного класса условий труда» по данному фактору не является достаточным для «идентификации» этого ВОПФ в порядке, предусмотренном Методикой.

Некоторые требования к идентификации ВОПФ на РМ в соответствии с Классификатором приведены в таблице. Формулировки критериев идентификации однозначно указывают на недопустимость избыточной «идентификации» некоторого производственного фактора в качестве ВОПФ. При этом «учет» различных косвенных факторов ограничивается учетом наличия соответствующего оборудования или технологии.

ВОПФ	Критерии признания ВОПФ «идентифицированными»
Микроклимат	Идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор < только > на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда).
Аэрозоли ПФД	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе пылящих веществ, относящихся к АПФД, а также эксплуатируется оборудование, работа на котором сопровождается выделением АПФД (пыли, содержащие природные и искусственные минеральные волокна, угольная пыль).
Шум и вибрация	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов.
Световая среда (параметры)	Идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор только при выполнении прецизионных работ с величиной объектов различения менее 0,5 мм, при наличии слепящих источников света, при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением, или при осуществлении подземных работ, в том числе работ по эксплуатации метрополитена.
ЭМП	За исключением рабочих мест, на которых работники исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-

	множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.
Химические вещества	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах при добыче, обогащении, химическом синтезе, использовании в технологическом процессе и/или химическом анализе химических веществ и смесей, выделении химических веществ в ходе технологического процесса, а также при производстве веществ биологической природы.
Тяжесть труда	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах , на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом (трудовой функцией) работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении "стоя", при перемещении в пространстве.
Напряженность труда	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, при управлении транспортными средствами .

Таким образом, заявление о том, что экспертом не «идентифицированы» те же факторы, что были неустановленным порядком «указаны» комиссией работодателя при проведении АРМ является одним из свидетельств качественного проведения идентификации в рамках проведенной СОУТ.

Поскольку форма и содержание заключения эксперта о результатах идентификации ВОПФ на РМ не определены, так же как и порядок утверждения этих результатов комиссией, то эти документы определены в произвольной форме, согласованной между работодателем и организацией, проводящей СОУТ. Заключение могут быть представлены по требованию. Также могут быть представлены и протоколы измерений (оценки) напряженности трудового процесса.

«Протоколы первичных обследований», указанные в Представлении, процедурой СОУТ не предусмотрены.

Таким образом, полномочия по идентификации ВОПФ при проведении СОУТ предоставлены исключительно эксперту, который, в свою очередь, **руководствуется исключительно Классификатором ВОПФ (приложение к Методике) в строгом соответствии с ч.1 ст.10 Федерального закона № 426-ФЗ.**

Необходимость учета других условий и факторов (в т.ч и указанных в ч. 3 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ) **декларируется** как в самом законе о СОУТ, так и в Методике. Следует учесть, что ч.3 ст.10 Федерального закона № 426-ФЗ не имеет адресата. При этом ч.1 ст.10 указывает, что «процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда», а ответственность за разработку такой Методики, учитывающей все требования закона возложены на «федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона)». Однако **порядок учета условий и факторов, предусмотренных ч.3 ст.10 Федерального закона № 426-ФЗ в *решении эксперта по результатам***

идентификации Методикой не определен, что не позволяет эксперту выполнить нечеткое требование закона без нарушения строгих требований Методики.

Это – недоработка Минтруда России, которая и явилась причиной появления соответствующей претензии.

Вывод:

Идентификация ВОПФ на РМ выполнена экспертом организации, проводящей СОУТ в строгом соответствии с Методикой СОУТ. В связи с чем количество, идентифицированных (в соответствии с Методикой) ВОПФ вполне ожидаемо оказалось существенно меньше числа ВОПФ, которые произвольным образом (ввиду отсутствия порядка) были указаны для проведения измерений и оценок при проведении АРМ. Поэтому и у водителей был безусловно идентифицирован только один фактор – «напряженность трудового процесса». При этом, какие-либо права работников нарушены не были ввиду того, что и ранее на РМ, на которых проводилась СОУТ какие-либо гарантии или компенсации работникам, обусловленные требованиями законодательства и результатами АРМ не предоставлялись. Никакие, в том числе и «грубые» нарушения п. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, и тем более пп. 1 ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ при проведении СОУТ допущены не были.

Заключения эксперта о результатах идентификации ВОПФ, утвержденные комиссией работодателя могут быть представлены по требованию. Также могут быть представлены и протоколы измерений (оценки) напряженности трудового процесса. «Протоколы первичных обследований» процедурой СОУТ не предусмотрены.

4. ПРЕТЕНЗИЯ.

На основании неправомерного признания результатов проведенной СОУТ не соответствующими требованиям Федерального закона №426-ФЗ результаты ранее проведенной аттестации 160 рабочих мест без проведения их анализа признаны действующими до 06.05.2018, а гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, занятым на указанных рабочих местах, признаны обязательными. В частности, отмечено, что в нарушение требований абз.абз. 11 и 12 ч. 2 ст. 212, ст. 213 ТК РФ, п. 3.2.2.4 Приложения № 1 к «Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (далее - приказ Минздравсоцразвития России № 302н), ОАО не обеспечено прохождение частью работников, работа которых связана с вредными производственными факторами (производственный шум, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ), обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Обязательность таких медицинских осмотров была установлена «строкой 040» карт аттестации рабочих мест, завершенной на основании приказа ОАО от 06.05.2013 № 112-1.

МНЕНИЕ.

Претензия является необоснованной.

Во-первых, недействительность результатов СОУТ была предположена без достаточных на то оснований (неправомерно).

Во-вторых, действительность и правильность (соответствующее качество) результатов ранее проведенной АРМ постулируется также без достаточных на то оснований и без проведения экспертизы качества материалов АРМ.

На самом деле необходимость проведения медосмотров по результатам проведения АРМ на указанных РМ была установлена комиссией работодателя самостоятельно, о чем и была сделана запись в стр. 040 Карты АРМ. Это положение было внесено работодателем сверх требований действующего законодательства ввиду наличия неразрешимых противоречий в самом приказе Минздравсоцразвития России № 302н.

Правовые условия для реализации этого приказа (в части Приложения №1) возникли только с введением процедуры СОУТ (с даты публикации приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н в «Российской газете» - 28.03.2014). До этого момента **нормативные правовые акты**, определяющие вредные и опасные классы условий труда и порядок их установления в Российской Федерации отсутствовали.

ОБОСНОВАНИЕ.

По мнению Прокуратуры «ОАО» не обеспечено прохождение частью работников, работа которых связана с вредными производственными факторами (производственный шум, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ), обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний».

На самом деле гипотеза правовой нормы **«работа которых связана с вредными производственными факторами»** является ошибочной.

Условие применения Приложения №1 к «Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н указано в ст.213 Трудового кодекса РФ, в самом названии Приложения («вредные и (или) опасные условия труда») и, более конкретно, в примечании <2> к указанному Приложению.

Это примечание содержит однозначное условие (гипотезу) применимости Приложения №1 для установления **обязанности работодателя** «обеспечить прохождение медосмотров работниками (установленным порядком)» (ст.212, 213, ТК РФ) и обязанности работника, касающейся «прохождения медосмотров»: «В Перечне вредных факторов перечислены факторы, которые по уровню своего воздействия отнесены к **вредным и (или) опасным классам**, в соответствии с **действующими нормативными правовыми актами**».

До вступления в силу Федерального закона №426-ФЗ (01.01.2014) определения **«вредных и (или) опасных классов»** факторов по уровням их воздействия (следует предположить - «на работников») в правовом (общеобязательном) поле Российской Федерации отсутствовали. А порядок отнесения условий труда к **«вредным и (или) опасным классам»** в качестве «действующего нормативного правового акта» установлен только с 28.03.2014 (официальное опубликование приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н в «Российской газете»).

Процедура ранее действовавшей АРМ (от положения от 14.03.1997 №12 до приказа Минздравсоцразвития от 31.08.2011 №342н) не включала в себя установления классов условий труда «в соответствии с **действующими нормативными правовыми актами**», применяемые в тот период для этих классификации условий труда Руководства (например, Р 2.2.2206-05) нормативными правовыми актами не являлись (на регистрацию в Минюст Росси даже не представлялись).

Таким образом, в настоящее время существует **единственное условие** для проведения обязательных периодических медосмотров в целях выполнения требований ст.212 и 215 ТК РФ в соответ-

ствии с Приложением №1 к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н: **по результатам проведенной на РМ СОУТ установлены «вредные и (или) опасные условия труда» хотя бы по одному из факторов перечисленных в Приложении №1.**

Это же касается и всех других упоминаний в других нормативных документах и нормативных правовых актах о проведении «обязательных медицинских осмотров **установленным порядком**».

Например, Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30 мая 2003 г.) требуют (п.13.1): «Лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры **в установленном порядке**».

«Установленный порядок» направляет нас к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. Поскольку в Приложении №2 «лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени» не указаны, обращаемся к Приложению №1.

Приложение №1 (п.3.2.2.4) содержит требование, которое с учетом примечания <2> к указанному Приложению, выглядит следующим образом:

«обязательным медосмотру подлежат работники, на которых воздействует «электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ» «которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», «выполняющие работу по считыванию, вводу информации, работу в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени».

Из приведенной формулировки следуют выводы:

лица, работающие с ПЭВМ не более 50% рабочего времени по фактору «электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ» медосмотру не подлежат, даже если ЭМП ПЭВМ «по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами»;

лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени по фактору «электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ» медосмотру подлежат, если ЭМП ПЭВМ «по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами». Однако «действующее в настоящее время нормативные правовые акты» не предусматривают отнесения ЭМП ПЭВМ «по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам»;

независимо от того, работает работник с ПЭВМ более 50% рабочего времени или менее 50% рабочего времени с ПЭВМ медосмотру в обязательном порядке он не подлежит, если «в соответствии с действующими нормативными правовыми актами» (т.е. исключительно по результатам СОУТ) условия труда на его РМ – «допустимые».