

Трудовое право

Согласно ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) 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. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

По общему правилу плановая СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет (ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ), а внеплановая проводится в случаях и в сроки, указанные в части 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ. Это, в частности:

- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, изменение состава применяемых материалов или сырья, средств индивидуальной и коллективной защиты, если в результате меняются условия труда на рабочем месте;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве не по вине третьих лиц или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие вредных или опасных производственных факторов;
- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. В таком случае внеплановая СОУТ проводится на данных рабочих местах в течение 12 месяцев со дня начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса.

При реорганизации работодателя или его структурных подразделений Минтруд России, в письмах от 03.11.2016 № 15-100Г-3913 и от 02.11.2016 № 15-1/ООГ-3847, не обязывает проводить внеплановую СОУТ при условии, что:

- новые рабочие места не вводились;
- условия труда на существующих рабочих местах не изменились;

▪ какие-либо основания для проведения внеплановой СОУТ, указанные в части 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ, отсутствуют.

Аналогичное мнение Минтруд России высказывал и ранее (письмо от 16.06.2015 № 15-1/В-2425).

Соответствующие организационные изменения у работодателя, а также решение о не проведении внеплановой СОУТ должны быть приняты комиссией по проведению СОУТ и оформлены протоколом.

Не проведение внеплановой СОУТ допускается даже при изменении в ходе реорганизации штатного расписания, состава и наименований структурных подразделений, наименований рабочих мест и профессий (должностей) работников, занятых на данных рабочих местах.

В предложенной ситуации, при проведенной реструктуризации и ведении нового штатного расписания, эти основания не являлись обязательными условиями для проведения внеплановой проверки условий труда. Однако, в связи с недостаточной информацией о введении новых рабочих мест, но наличием изменений условий труда, установленных по результатам проверки, правильнее предположить проведение внеплановой СОУТ соответствующим действующему законодательству.

Действуя в рамках ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ, работодатель обязан ознакомить работника в письменной форме с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте. В силу ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Установлено, что класс условий труда изменился по отношению с ранее проведенной СОУТ – с 3.2 до 2.0.

Так как, по результатам специальной оценки условий труда было зафиксировано изменение условий труда работников, то работодатель вправе изменить и уровень соответствующих гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, в рамках установленных трудовым законодательством пределов. При этом необходимо учитывать, что условие о компенсациях за работу с вредными

условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте является обязательным для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Соблюдение условий трудового договора является обязанностью работодателя (ст. 22 ТК РФ). Следовательно, до тех пор, пока соответствующие условия не будут изменены или исключены из трудовых договоров, работодатель обязан предоставлять работникам компенсации в прежних размерах и порядке. Внести в трудовой договор соответствующие изменения можно либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), либо по инициативе работодателя с соблюдением условий и требований ст. 74 ТК РФ. Так, положения ст. 74 ТК РФ допускают возможность изменения условий трудового договора по инициативе работодателя, когда невозможно сохранить прежние условия по причине организационных и технологических изменений. В п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 указывается, что одним из таких изменений является совершенствование рабочих мест на основе их аттестации (специальной оценки). Иными словами, для применения ст. 74 ТК РФ в рассматриваемом случае, работодателем должны быть совершены какие-то действия, направленные на снижение уровней факторов вредного воздействия производственной среды на здоровье работников или устранение таких вредных факторов, и эффективность этих действий должна быть подтверждена результатами специальной оценки условий труда. Сам по себе факт проведения специальной оценки не может являться причиной для одностороннего изменения условий трудовых договоров с работниками, поскольку данная процедура только оценивает условия труда, но не меняет их. Таким образом, утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда само по себе не является основанием для отмены работодателем в одностороннем порядке предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Уровень соответствующих гарантий и компенсаций может быть изменен только в том случае, если по результатам специальной оценки условий труда были зафиксированы изменения условий труда работников, и только с момента внесения в трудовые договоры работников соответствующих изменений в порядке, предусмотренном ст. 72 или ст. 74 ТК РФ.

Для ответа на третий вопрос, необходимо обратиться к ст. 11 ФЗ № 426-ФЗ, где указано, что отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда, на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений

вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.