КонсультантПлюс



СЕМИНАР-ТРЕНИНГ

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛА



Реформа охраны труда: что изменилось для офисной фирмы

420021, г. Казань, ул. Татарстан, 22. 8 этаж
Тел: 8-800-700-52-23 (843)515-20-20
E-mail: cons@vkons.ru
Сайт: vkons.ru

Оглавление

1. «Трудоохранная» ответственность работодателя…….3

2. Организация охраны труда в офисе……...9

3. Обучение, инструктажи и инструкции по охране труда для работников «офисной» компании…….20

4. Спецоценка плановая и внеплановая. Декларация соответствия условиям труда……..29

5. Кадровые последствия итогов спецоценки…….33

6. Условия труда в трудовом договоре. Мыло и спецодежда в офисе……..40

7. Обязательные медосмотры и освидетельствования офисного персонала……47

Вопрос №1. «Трудоохранная» ответственность работодателя

Нормативные акты:

1. *ст. 5.27.1, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 16.04.2022)*
2. *"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)*
3. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"*
4. *Вопрос: Об административной ответственности работодателя за нарушение порядка проведения СОУТ или ее непроведение. (Письмо Роструда от 12.04.2022 N ПГ/08120-6-1)*

Содержание вопроса:

1. Нарушения в области охраны труда. Общие основания привлечения к ответственности
2. Нарушения в области охраны труда. Специальные составы

Нарушения в области охраны труда. Общие основания привлечения к ответственности.

С начала 2015 года КоАП РФ был дополнен статьей 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации». Она состоит из пяти частей (за нарушение каждой предусмотрен свой вид административной ответственности):

1) нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах (НПА) (ч. 1);

2) нарушение работодателем установленного порядка проведения спецоценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение (ч. 2);

3) допуск работника к исполнению трудовых обязанностей:

- без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда;
- без обязательных медосмотров (предварительных, периодических, в начале рабочего дня (смены)):
- без обязательных психиатрических освидетельствований;
- при наличии медицинских противопоказаний (ч. 3);

4) необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (ч. 4);

5) повторное совершение аналогичного вышеуказанным административного проступка лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за нарушение требований охраны труда (ч. 5).

Напомним, охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические,

организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет административную ответственность по соответствующей части статьи 5.27.1 КоАП РФ.

Например, административная ответственность по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

Исходя из анализа норм действующего трудового законодательства, к нарушениям, по которым наступит рассматриваемая ответственность, например, относятся:

- необеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ч. 1 ст. 212 ТК РФ);
- несоответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 1 ст. 215 ТК РФ);
- невыполнение требования о создании и функционировании системы управления охраной труда (ч. 1 ст. 217 ТК РФ);
- нарушение требований о санитарно-бытовом обслуживании и медицинском обеспечении работников в соответствии с требованиями охраны труда (ч. 1 ст. 223 ТК РФ) и др.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда (ч. 1), содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 2 000 до 5 000 руб.;
- ИП - от 2 000 до 5 000 руб.;
- юридических лиц - от 50 000 до 80 000 руб.

Причем, **как показывает практика, суммировать нарушения по норме ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ ГИТ не будет, ведь там прямо говорится о «нарушениях государственных нормативных требований» во множественном числе**.

Нарушения в области охраны труда. Специальные составы.

Специальный состав предусмотрен ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ в отношении непроведения или нарушения работодателем установленного порядка проведения на рабочих местах специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (пункт 1 части 2 статьи 4, статья 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". При этом под нарушением понимается невыполнение работодателем обязанностей, а также обязательных требований к процедурам в рамках проведения СОУТ, в том

числе нарушения методики СОУТ, сроков проведения, ознакомление работников с СОУТ, рассмотрение замечаний работников, нарушения в порядке создания комиссии, нарушение в порядке декларации, нарушения в порядке оформления отчета и др.

Невыполнение работодателем иных обязанностей в связи с проведением специальной оценки условий труда подпадает под ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Например, при нереализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Обратите внимание! Нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда, допущенное компанией, проводившей спецоценку, подлежит квалификации по ст. 14.54 КоАП РФ (п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 23.12.2021 №45).

Ответственность за непроведение спецоценки или нарушение порядка ее проведения предусмотрена ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ и включает предупреждение или наложение штрафа:

- на должностных лиц (и ИП) в размере от 5 000 до 10 000 рублей;
- организацию - от 60 000 до 80 000 рублей.

При этом необходимо учитывать, что административное правонарушение, предусмотренное частью 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ, не является длящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку (например, непроведение специальной оценки условий труда, непредставление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Таким образом, применение штрафов возможно только в течение 1 года с момента непроведения СОУТ или иных нарушений.

Обратите внимание! В норме, предусматривающей ответственность работодателя за отсутствие спецоценки, не указано условие о количестве рабочих мест. В связи с этим на практике часто возникает вопрос, будет ли штраф умножен в зависимости от количества рабочих мест, в отношении которых не провели СОУТ. В недавно изданном письме Роструда от 12.04.2022 №ПГ/08120-6-1 ведомство указало, что штраф будет всего один, независимо от факта, работодатель не провел спецоценку только в отношении одной должности или нескольких.

Учитывая, что специальная оценка является единым комплексом мероприятий, штраф должен рассчитываться в целом по организации за факт совершения административного правонарушения.

Данную позицию косвенно подтверждает судебная практика. Так, согласно Решению Московского городского суда от 16.06.2017 по делу N 7-7296/2017, выявленное в рамках одной проверки правонарушение по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ влечет однократное привлечение лица к административной ответственности вне зависимости от количества работников, в отношении которых были допущены указанные нарушения. То обстоятельство, что выявленные нарушения касаются разных сотрудников организации, не прошедших в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование, не является основанием для назначения самостоятельных

наказаний в отношении каждого работника в отдельности.

Полагаем, что выводы, приведенные в вышеуказанном Решении, применимы и к ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Однако следует учесть, что у контролирующих органов может быть другая позиция по данному вопросу. Отметим, что есть судебное решение, в котором контролирующие органы привлекли работодателя к ответственности по ч. 2 ст. 5.27.1 по каждому из событий, но в пределах санкции указанной нормы (Решение Свердловского областного суда от 31.05.2017 по делу N 72-616/2017).

Отдельный состав правонарушения предусмотрен за допуск сотрудника к работе без соблюдения требований охраны труда. Работодателю грозит ответственность по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей:

1. без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда. Обязанность по прохождению обучения и проверке знаний требований охраны труда всех сотрудников работодателя, включая генерального директора, установлена ст. 225 ТК РФ. Работодатель должен:

- проводить инструктаж по охране труда;
- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными, опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ (со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведением периодического обучения по охране труда и проверки знаний в период работы).

Причем проверка знаний требований охраны труда должна включать не только теоретическую проверку требований охраны труда, но и практическую составляющую;

2. без обязательных медосмотров (предварительных, периодических, в начале рабочего дня (смены)) и обязательных психиатрических освидетельствований. Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей:

- без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- без обязательных психиатрических освидетельствований;
- в случае медицинских противопоказаний (абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Работодателю нужно отслеживать, какие категории работников должны проходить медосмотры (ст. 213 ТК РФ). Например:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);
- на работах, связанных с движением транспорта;
- работники организаций пищевой промышленности;
- работники общественного питания и торговли;
- труд которых связан с водопроводными сооружениями;

- медицинских организаций;

- детских учреждений и др.

За указанные нарушения предусмотрен только штраф (без предупреждения):

- должностному лицу (или ИП) в размере от 15 000 до 25 000 рублей;

- юридическому лицу - от 110 000 до 130 000 рублей.

При этом допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, медицинские противопоказания (статья 76 ТК РФ).

Применение штрафов возможно в течение всего периода работы работников, по отношению к которым был нарушен порядок допуска, если оно не устранено на момент его выявления инспекцией.

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

В свою очередь, за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) грозит наказание по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Согласно ст. 221 ТК РФ СИЗ, а также спецобувь и спецодежду работодатель обязан выдавать сотрудникам не всегда, а только:

- на работах с вредными или опасными условиями труда,

- в особых температурных условиях или

- на работах, связанных с загрязнением.

СИЗ должны пройти обязательную сертификацию или декларирование соответствия. В соответствии с п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 23.12.2021 №45 объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27.1. КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности, в необеспечении работников СИЗ, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности СИЗ к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене.

Таким образом, к необеспечению СИЗ относятся непосредственно нарушение порядка хранения СИЗ, нарушения по их стирке, химической чистке и сушке, а также нарушения по ремонту и замене в установленные сроки.

Если все вышеперечисленное сделано не будет, штраф составит:

- на должностных лиц (и ИП) - от 20 000 до 30 000 рублей;

- в отношении организации - от 130 000 до 150 000 рублей.

Обратите внимание! В связи с тем, что часть 4 статьи 5.27.1. КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников СИЗ, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении. Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.

То есть нарушение является длящимся, если оно не устранено на момент проведения проверки инспекцией труда. Но штраф не умножается.

Добавим также, что если работодателя (или его должностное лицо) повторно ловят на аналогичном правонарушении (ч. 1 - 4), то ответственность будет наступать по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Нарушителям грозят:

- должностному лицу - штраф в размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет;

- ИП - штраф от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- организации - штраф от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление до 90 суток.

Вопрос №2. Организация охраны труда в офисе

Нормативная база:

1. *Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 "Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда"*
2. *Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"*
3. *Вопрос: Об обучении по охране труда и внеочередной проверке знаний требований охраны труда работников. (Письмо Минтруда России от 29.12.2015 N 15-2/В-5568)*
4. *Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" {КонсультантПлюс}*

Содержание вопроса:

1. Нужно ли и как создать службу охраны труда?
2. Как организовать систему управления охраной труда (СУОТ)?
3. Как выстроить управление профессиональными рисками?

Нужно ли и как создать службу охраны труда?

Система управления охраной труда должна действовать в любой компании, как производственной, так и офисной. А вот как именно будет организована ОТ, что за мероприятия будут проводиться, кто в компании будет выполнять эти функции, зависит от возможностей работодателя и специфики его деятельности.

В большой производственной фирме круг решаемых вопросов, конечно, будет шире, численность персонала — больше, в офисной — поменьше. Тем не менее такая система должна работать в любой компании.

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Система управления охраной труда — комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

В первую очередь нужно разобраться, кто будет заниматься вопросами охраны труда.

Так, если численность работников превышает 50 человек, то ТК предписывает создать в компании

службу ОТ или ввести в штатное расписание должность специалиста по ОТ. Обнаружив при проверке отсутствие службы ОТ или специалиста по ОТ, трудинспекция гарантированно выдаст работодателю предписание устранить пробел и выпишет постановление о штрафе по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП.

К слову, в норме ТК об обязанности создать службу ОТ или ввести в штат специалиста по ОТ речь идет о крупных производственных организациях. Однако Минтруд пояснил, что производственная деятельность — это производство не только материальных благ, но и нематериальных, включая оказание услуг во всех сферах.

Да, в судебной практике встречаются решения как в пользу этой позиции министерства, так и против нее. Но это лишь показывает, что гарантии на успех сопротивления у работодателя нет.

Таким образом, службу рекомендуется организовать в форме самостоятельного структурного подразделения, которое состоит из штата специалистов по охране труда и его руководителя (начальника) (п. 10 Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37 (далее - Рекомендации)).

При формировании службы предлагается учитывать в том числе наличие удаленных обособленных структурных подразделений, уровень вредности (опасности) факторов производственной среды и трудового процесса, уровень профессиональных рисков, наличие работ с повышенной опасностью (п. 19 Рекомендаций).

Чтобы определить численность специалистов по охране труда и структуру службы, рекомендовано исходить из возлагаемых на нее задач и функций, а также из основных должностных обязанностей работников службы (п. п. 13, 30 Рекомендаций).

В указанных Рекомендациях приведены подробный порядок определения нормативной численности работников службы охраны труда и методика расчета численности работников. Так, рекомендуемая нормативная численность работников определяется исходя из 40-часовой рабочей недели. Для расчета предлагается воспользоваться Примером.

Важно! Рекомендации, утвержденные Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37, не распространяются на ряд работодателей и не применяются для расчета штатной численности, в частности, специалистов по промышленной, экологической и пожарной безопасности (п. п. 1, 7 Рекомендаций).

Также рекомендуется, в частности, оборудовать рабочие места, например, приборами аудио- и видеозаписи для проведения оперативного контроля, а также средствами связи с доступом к Интернету (п. 16 Рекомендаций).

Уголок по охране труда и (или) кабинет по охране труда рекомендуется создать, чтобы, например, проводить обучение, инструктажи. Предусмотрите в помещении место для размещения

справочных и нормативно-правовых документов по охране труда и др. (п. 17 Рекомендаций).

Служба охраны труда создается в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (ч. 1 ст. 223 ТК РФ).

На службу возлагаются такие задачи и функции (п. 13 Рекомендаций):

1. организация работы по обеспечению выполнения требований охраны труда;

2. контроль за соблюдением требований законодательных и иных НПА об охране труда, коллективного договора, отраслевых (межотраслевых) соглашений, других ваших локальных нормативных актов по вопросам охраны труда;

3. организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний, а также мероприятий по улучшению условий труда;

4. информирование и консультирование работников и руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда;

5. изучение и распространение передового опыта в области охраны труда, проведение информационных мероприятий по таким вопросам.

К основным должностным обязанностям работников службы согласно п. п. 30, 30.1 - 30.8 Рекомендаций отнесены:

1. обеспечение функционирования СУОТ, проведение консультаций и координация по вопросам охраны труда, планирование соответствующих мероприятий;
2. составление отчетности по установленным формам, ведение документированной информации по охране труда;
3. контроль за соблюдением законодательных и иных НПА по охране труда у вас и в ваших структурных подразделениях;
4. участие в проведении СОУТ, производственного контроля условий труда, выявлении опасностей и управлении профрисками на рабочих местах;
5. обеспечение и координация проведения оперативного контроля за состоянием охраны труда у вас и в ваших структурных подразделениях;
6. участие в расследовании и учете несчастных случаев, установлении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;
7. подготовка и организация проведения инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда;
8. участие в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда; организация информационных мероприятий по охране труда.

Обязанности работников службы предлагается регламентировать в должностных инструкциях, закрепив за каждым из них определенные функции и направления работы по охране труда.

К каждой основной должностной обязанности работников службы приводится состав работ (п. п. 30, 30.1 - 30.8 Рекомендаций). Как следует из него, работники вправе, в частности:

- беспрепятственно посещать в любое время суток ваши структурные подразделения и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения, находящиеся в вашем ведении, знакомиться с документами по вопросам охраны труда, необходимыми для осуществления своих полномочий;
- предъявлять руководителям структурных подразделений (другим вашим должностным лицам) обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда. Рекомендуемая форма предписания приведена в Приложении N 2 к Рекомендациям;
- привлекать к проведению проверок по согласованию с вами (вашим уполномоченным представителем) и руководителями структурных подразделений специалистов, занятых в этих подразделениях;
- запрашивать и получать от руководителей структурных подразделений необходимые сведения, информацию, документы для осуществления полномочий;
- запрашивать и получать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- направлять вам (вашему представителю, наделенному соответствующими полномочиями) требования отстранить от работы (не допускать к ней) лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также не использующих выданные в установленном порядке СИЗ;
- направлять вам (вашему представителю, наделенному соответствующими полномочиями) требования отстранить от работы (не допускать к ней) лиц, не имеющих допуска к выполнению работ по требованиям НПА, не прошедших обязательные медосмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также лиц, нарушающих требования законодательства об охране труда или имеющих медицинские противопоказания к выполнению порученных им работ.

Итак, в компании с численностью персонала более 50 человек должен быть как минимум один работник в должности специалиста по ОТ. Причем речь идет именно об отдельной штатной должности, а не о возложении обязанностей по охране труда на сотрудника, занимающего другую должность. В последнем случае неприятности со стороны трудинспекции гарантированы. И суды этот подход поддерживают.

Будьте внимательны и в следующем случае. Например, работник занимает должность заместителя гендиректора и в рамках внутреннего совмещения выполняет обязанности специалиста по ОТ. Вполне вероятно, что трудинспекции такое положение дел тоже не понравится. А вот наоборот — пожалуйста. То есть специалист по ОТ на условиях внутреннего совмещения может выполнять другие обязанности, в том числе и зама гендиректора.

Необходимо отличать совместительство от совмещения.

Совместительство означает отдельный трудовой договор, работу в рамках которого человек выполняет во время, свободное от его основных обязанностей. Причем в договоре обязательно указывают на совместительство.

Совмещение не предполагает труд за рамками основной работы, человек делает все одновременно. Отдельный трудовой договор не заключают, а соответствующие обязанности передают через допсоглашение к существующему договору. За совмещение положена доплата к окладу.

Должность специалиста по охране труда в штатном расписании не равна штатной единице. Так, если вы привлекли для выполнения этих обязанностей внешнего совместителя на полставки (что не запрещено), то должность специалиста ОТ как таковая у вас будет. Но в графе «Количество штатных единиц» стандартной формы штатного расписания вы укажете 0,5. Или, предположим, 0,025, если совместитель появляется на 1 час из 40 часов стандартной рабочей недели. И в том и в другом случае формально должность специалиста по ОТ в штат введена. Но достаточно ли этого?

Существуют Межотраслевые нормативы численности работников службы ОТ, утвержденные Минтрудом. В документе несколько таблиц, разбитых по функциям службы ОТ. В каждой таблице приведен норматив штатных единиц специалистов по ОТ, зависящий, в частности, от общей численности персонала. Находите в таблице нужный показатель, суммируете с показателями других таблиц и выходите на минимальное количество штатных единиц специалистов по ОТ.

Если отбросить всякую экзотику и закрыть глаза на то, что в офисных фирмах обычно нет работников с вредными условиями труда, по Межотраслевым нормативам для компании с численностью персонала до 500 человек набирается от 0,5 до 1 штатной единицы по должности специалиста по ОТ.

Если же в организации работает менее 50 человек, она может сама решить, нужна ли ей служба охраны труда, или отдельная штатная единица специалиста по ОТ. Заниматься охраной труда в такой компании вправе:

— руководитель;

— другой работник, на которого приказом руководителя возложены «трудоохранные» обязанности;

— специалист по ОТ, нанятый по гражданско-правовому договору;

— сторонняя организация, оказывающая услуги в области ОТ.

В частности, если в штате нет специалиста по охране труда, организация может передать его функции, например, одному из работников (ч. 3 ст. 223 ТК РФ). Для этого заключите с работником в письменной форме дополнительное соглашение к трудовому договору. Скорректируйте его трудовую функцию, добавив, в частности, обязанности в области охраны

труда, ответственность за их невыполнение (ч. 2 ст. 57, ст. 72 ТК РФ). Как правило, для этого требуется изменить должностную (производственную) инструкцию.

На основании допсоглашения издайте приказ, которым возложите на работника функции по обеспечению соблюдения требований охраны труда и осуществлению контроля за их выполнением. Зафиксируйте в документе, в частности, обязанность проводить вводный инструктаж.

Кроме того, организуйте для работника специальное обучение по охране труда в течение первого месяца в обучающей организации. Это следует из анализа норм п. п. 2.3.1, 2.3.2 Порядка обучение по охране труда.

Требования к квалификации лиц, ответственных за охрану труда, определены, в частности, в соответствующем разделе Единого квалификационного справочника, в Профессиональном стандарте "Специалист в области охраны труда". Так, специалисту по охране труда требуется соответствующее образование, например среднее профессиональное - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профобразование в области охраны труда (ч. 3 ст. 223 ТК РФ, п. 3.1 профстандарта).

Для работника, который в силу ч. 3 ст. 223 ТК РФ назначен ответственным за охрану труда, требований к квалификации, в том числе к уровню знаний, образования, в Трудовом кодексе РФ нет.

Вместе с тем специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, должны проходить специальное обучение по охране труда в обучающих организациях (п. п. 2.3.1, 2.3.2 Порядка обучения по охране труда, Письмо Минтруда России от 29.12.2015 N 15-2/В-5568).

Если у вас не больше 50 человек, вы также вправе передать выполнение функций службы охраны труда или специалиста по охране труда, например, другой организации или ИП, которые оказывают услуги в области охраны труда. Для этого вы обязаны заключить договор ГПХ. Привлекаемые организация или ИП, оказывающие такие услуги, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством РФ, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством РФ порядке (ч. 2, 3 ст. 223 ТК РФ).

Правила аккредитации и Требования, которым должны соответствовать указанные организации или ИП, начнут действовать с 1 сентября 2022 г.

При необходимости вы можете воспользоваться услугами организаций из реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Информацию в указанный реестр вносит Минтруд России. Ознакомиться с ним можно на официальном сайте ведомства https://akot.rosmintrud.ru/ (п. п. 14, 24 Правил аккредитации организаций, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н).

Как организовать систему управления охраной труда (СУОТ)?

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование СУОТ (ч. 1, 2 ст. 217 ТК РФ).

Основой для создания и функционирования СУОТ станет локальный нормативный акт (например, положение), разрабатываемый с учетом Примерного положения. Документ нужен, чтобы определить структуру и порядок функционирования СУОТ (п. 1 Примерного положения).

При создании СУОТ с учетом п. 2 Примерного положения нужно, в частности:

1. определить организационную структуру управления организации в рамках системы, распределить обязанности и ответственность должностных лиц. Так, если вы осуществляете производственную деятельность и численность ваших работников больше 50 человек, то соблюдение требований охраны труда должна обеспечивать служба охраны труда или специалист по охране труда (ч. 1 ст. 223 ТК РФ).

При необходимости рекомендуется назначить ответственных лиц и предоставить им полномочия для выполнения обязанностей в рамках функционирования СУОТ (п. п. 12, 13 Примерного положения). Обязанности и ответственность работников можно закрепить, например, в положении о структурном подразделении, должностных инструкциях;

2. закрепить документально мероприятия, обеспечивающие функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда. К их числу относятся, например, мероприятия (ч. 3 ст. 214, ч. 1 ст. 218 ТК РФ, п. 18 Примерного положения):

- по управлению профессиональными рисками на рабочих местах;
- улучшению условий и охраны труда;
- спецоценке условий труда;
- обучению по охране труда.

В плане мероприятий по охране труда рекомендуется указать, в частности, их наименования, сроки реализации, ожидаемый результат и ответственных лиц (п. 30 Примерного положения);

3. определить, какие документы используются в рамках СУОТ, регламентировать процедуру их создания, утверждения, ведения и т.п. Так, с учетом рекомендации из Примерного положения целесообразно установить порядок документирования информации об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда;

4. выбрать независимую организацию (при необходимости), которая обладает нужной компетенцией, и заключить с ней договор. Она поможет вам, в частности, выявить (идентифицировать) опасности, оценить уровни профессиональных рисков, провести аудит СУОТ (п. п. 24, 65 Примерного положения).

Составным элементом СУОТ является комитет (комиссия) по охране труда. Комитета (комиссии) у вас может и не быть. Инициировать его создание вправе работодатель и (или) работники либо их уполномоченный представительный орган. Действует комитет (комиссия) в соответствии с положением, которое нужно утвердить приказом (распоряжением) работодателя. За основу

локального нормативного акта используйте Примерное положение о комитете (комиссии) (ч. 1, 3 ст. 224 ТК РФ, п. 2 Примерного положения о комитете (комиссии)).

Как определить мероприятия, которые нужно проводить в рамках системы управления охраной труда?

Мероприятия, которые вам нужно проводить в рамках СУОТ, непосредственно связаны с основными процессами по охране труда. К таким процессам относятся (п. 47 Примерного положения):

- спецоценка условий труда;
- оценка профессиональных рисков;
- проведение медосмотров и освидетельствований работников, если это необходимо, что в обычной «офисной» фирме встречается редко;
- проведение обучения работников;

Продолжение списка

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
- санитарно-бытовое обеспечение работников;
- обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечение социального страхования работников;
- взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- реагирование на аварийные ситуации;
- реагирование на несчастные случаи;
- реагирование на профессиональные заболевания.

Перечень основных процессов, которые обеспечивают функционирование СУОТ, может отличаться от указанного в зависимости от специфики деятельности работодателя. В локальном нормативном акте о создании СУОТ, например в положении о СУОТ, рекомендуется установить свой перечень (п. 54 Примерного положения).

Также, чтобы определиться с перечнем мероприятий, учтите, в частности, другие нормы Примерного положения, требования ст. 214, гл. 36 ТК РФ.

Как выстроить управление профессиональными рисками?

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, которые являются элементами СУОТ. С учетом этого вам необходимо определить порядок реализации мероприятий, связанных, в частности (ч. 3 ст. 214, ч. 1 ст. 218 ТК РФ, п. п. 18, 25 Примерного положения):

- с выявлением опасностей;
- оценкой уровней профессиональных рисков;
- регулярным анализом и оценкой опасностей и профессиональных рисков;
- снижением или недопущением повышения уровней профессиональных рисков;
- контролем и пересмотром выявленных профессиональных рисков.

Регламентировать мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах можно, в частности, в локальном нормативном акте (например, в положении о СУОТ).

Как выявить (идентифицировать) опасности?

Вы можете выявить (идентифицировать) опасности сами или привлечь к этому независимую организацию с нужной компетенцией (п. 24 Примерного положения).

Выявление опасностей происходит через их обнаружение, распознавание и описание. Это относится и к их источникам, условиям возникновения и потенциальным последствиям при управлении профессиональными рисками. Опасности выявляются в ходе проведения работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Они также выявляются при рассмотрении причин и обстоятельств событий, которые привели к возникновению микроповреждений (микротравм) у работников (ч. 4, 5 ст. 218 ТК РФ).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждены Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 36 (ч. 6 ст. 218 ТК РФ).

Чтобы выявить опасности, в частности, рекомендуется:

- выбрать способ их классификации;
- определить (разграничить) подлежащие обследованию рабочие места, выполняемые работы, места выполнения работ, нештатные и аварийные ситуации;
- собрать необходимую информацию. Она включает в себя, например, сведения о технологических процессах, результаты спецоценки. И в итоге сформировать перечень документов и материалов, связанных с условиями работы, и т.п.;
- найти и распознать опасности. При этом рекомендуется взаимодействовать с работниками и их представителями, например проводя анкетирование;
- сформировать предварительный перечень опасностей с привязкой к объектам исследования. Вы

можете оформить его в виде перечня (реестра) и указать в нем наименования объекта исследования и идентифицированной опасности, перечень рабочих мест, которые подвергаются воздействию опасности, и т.п. Примерный перечень опасностей утвержден Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н.

Ознакомьте работников с результатами процедур по обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (п. 42 Рекомендаций).

Как оценить уровень профессиональных рисков?

Вы можете оценить уровни профессиональных рисков сами или привлечь к этому независимую организацию с нужной компетенцией (п. 24 Примерного положения).

Существуют разные методы оценки, которые можно использовать на разных уровнях: в отношении отдела, оборудования и т.д. Выбрать подходящий метод помогут Рекомендации.

По результатам оценки уровня профессиональных рисков рекомендуется оформить перечень (реестр) рисков, ранжированный в зависимости от уровня каждого риска.

Как разработать и реализовать меры управления профессиональными рисками?

Для этого рекомендовано использовать процедуру, которая содержится в п. п. 89 - 93 Рекомендаций. Рассмотрите (с учетом приоритетности, а также эффективности защитных мер) следующие меры управления профессиональными рисками:

- исключить вредный и (или) опасный производственный фактор, а также устранить источник опасности. Эта мера является приоритетной;
- заменить указанные факторы менее опасными;
- реализовать инженерные (технические) методы ограничения риска воздействия опасностей на работников, например установить звукопоглотители.

Разработайте меры управления профессиональными рисками и составьте план мероприятий по управлению ими по рекомендуемой форме. Когда реализуете меры, рекомендуется повторно оценить уровень профессиональных рисков, в отношении которых были реализованы защитные меры.

Как реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда?

Вы обязаны обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ч. 3 ст. 214 ТК РФ). Реализовывать их нужно ежегодно. Такой вывод следует из ч. 3 ст. 225 ТК РФ.

Чтобы определиться с мероприятиями, которые требуется выполнять, воспользуйтесь Примерным перечнем. Он поможет вам при составлении своего плана мероприятий по охране труда (п. 31 Примерного положения).

Финансируйте такие мероприятия в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство

продукции (работ, услуг). Данное правило к вам не относится, если вы являетесь государственным унитарным предприятием или федеральным учреждением (ч. 3 ст. 225 ТК РФ).

Учитывайте, что работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ч. 5 ст. 225 ТК РФ).

Вопрос №3. Обучение, инструктажи и инструкции по охране труда для работников «офисной» компании

Нормативная база:

1. *Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" (вместе с "СанПиН 1.2.3685-21. Санитарные правила и нормы...")*

2. *Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"*

3. *Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"*

4. *Приказ Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда"*

5 *Вопрос: Об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда. (Письмо Минтруда России от 07.11.2016 N 15-2/В-3571)*

6. *Вопрос: О порядке прохождения работниками обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, а также об обязанности работодателя отстранить от работы работника, не прошедшего такие обучение и проверку; об основаниях для создания службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда. (Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5)*

Содержание вопроса:

1. Обучение по охране труда
2. Инструктажи по охране труда для офисных работников
3. Инструкции по охране труда для офисных работников

Обучение по охране труда

Обучению и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель (ч. 2 ст. 225 ТК РФ, п. 1.5 Порядка обучения). Отдельные категории работников, имеющих непрерывный стаж работы в области охраны труда не менее пяти лет, в течение года после поступления на работу могут не проходить обучение и проверку. К ним относятся (п. 1.6 Порядка обучения):

- работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда;
- работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, государственного надзора и контроля;
- педагогические работники образовательных организаций, осуществляющие преподавание дисциплины "охрана труда".

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты допускаются к самостоятельной деятельности после того, как работодатель или уполномоченное им лицо ознакомит их (абз. 2 п. 2.3.1 Порядка обучения):
- с должностными обязанностями, в том числе по охране труда;
- действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда;
- условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Кроме того, обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится при повышении их квалификации по специальности. Это следует из абз. 3 п. 2.3.6 Порядка обучения.

Где проводится обучение по охране труда руководителей и специалистов?

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится в обучающей организации либо непосредственно у работодателя, если у него есть комиссия по проверке знаний требований охраны труда (п. 2.3.2 Порядка обучения).

Обучающая организация должна иметь лицензию на право ведения образовательной деятельности, преподавателей-специалистов в области охраны труда и соответствующую материально-техническую базу (абз. 1 п. 2.3.2 Порядка обучения). Кроме того, она должна быть аккредитована в установленном порядке (ч. 3 ст. 223 ТК РФ).

По мнению Минтруда России, обучение по охране труда в обучающих организациях должны проходить (письмо от 29.12.2015 N 15-2/В-5568):
- руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда;
- заместители главных инженеров по охране труда;
- работодатели-физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ;
- специалисты служб охраны труда;
- работники, на которых работодатель возложил обязанности по организации работы по охране труда;

- члены комитетов (комиссий) по охране труда, члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций.

В обучающей организации должны пройти обучение, например, члены комиссии работодателя в связи с выходом новых правил по охране труда (Письмо Минтруда России от 14.01.2021 N 15-2/10/В-167).

Кроме того, ведомство пояснило, что должностные лица, которые осуществляют руководство организацией, а также члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в любой обучающей организации, если она аккредитована в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (Письмо Минтруда России от 13.02.2018 N 15-2/ООГ-289).

Отметим, что существует неопределенность в вопросе о том, какие именно руководители и специалисты могут проходить обучение у работодателя. Роструд полагает, что к ним относятся только те руководители и специалисты, которые не указаны в абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения (Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5).

По сути, такого же мнения придерживается Минтруд России, считая, что это специалисты организаций, в должностные обязанности которых не входят функции, связанные с организацией, руководством и проведением работ на рабочих местах и в производственных подразделениях. В качестве примера приведены сотрудники отдела кадров, бухгалтерии, юридической службы (Письмо Минтруда России от 07.11.2016 N 15-2/В-3571).

Судебная практика неоднозначна. Есть решения, в которых суд, по существу, разделяет изложенную позицию (см. Решение Московского городского суда от 12.07.2016 по делу N 7-8198/2016, Решение Московского городского суда от 12.07.2016 по делу N 7-8197/2016). В других решениях суд указывает, что лицам, перечисленным в абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения, не запрещено проходить обучение у работодателя при наличии соответствующей комиссии (см. Решение Московского городского суда от 20.04.2016 по делу N 7-4229/2016, решение Московского городского суда от 20.04.2016 по делу N 7-4228/2016).

Категории лиц, проходящих обучение в форме повышения квалификации в обучающих организациях, приведены, в частности, в абз. 2 п. 13.2, абз. 2 п. 13.3, абз. 2 п. 13.4, абз. 2 п. 13.5 ГОСТ 12.0.004-2015. Отметим, согласно абз. 2 п. 13.7 ГОСТ 12.0.004-2015, обучение первых руководителей и лиц, входящих в высшее руководство организации (заместители первого руководителя, главные специалисты), проводится только в обучающих организациях.

Учитывая изложенное, рекомендуется во избежание риска привлечения к ответственности по ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ направлять руководителей и специалистов, названных в абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения, на обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в обучающие организации.

Порядок проведения обучения у работодателя

Для прохождения обучения, а также для проверки знаний требований охраны труда работодателю необходимо издать приказ (п. 3.4 Порядка обучения). Унифицированной формы приказа законодательством не установлено, поэтому его составляют в произвольной форме.

Содержание приказа

- сроки проведения обучения по охране труда;
- сроки проведения проверки знаний работников;
- список работников, подлежащих обучению;
- список работников, знания которых подлежат проверке;
- состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Состав комиссии должен быть не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В состав комиссии могут включаться:

- руководитель организаций;
- руководители структурных подразделений;
- специалисты служб охраны труда; главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.);
- представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

Результаты проверки знаний требований охраны труда оформляются протоколом (Приложение N 1 к Порядку обучения).

Работнику, успешно прошедшему проверку, выдается удостоверение (Приложение N 2 к Порядку обучения), заверенное подписью председателя комиссии и печатью организации, которая проводила обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда

Периодичность проверки соответствующих знаний руководителей и специалистов организаций - не реже одного раза в три года (п. 3.2 Порядка обучения).

Обучение и проверка знаний в обучающей организации

Обучающая организация должна иметь (п. 2.3.2 Порядка обучения):

- лицензию на право ведения образовательной деятельности;
- преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда;
- соответствующую материально-техническую базу.

Обучающие организации могут проверять знания только тех работников, которые проходили в них обучение по охране труда (п. 3.9 Порядка обучения).

За работником, направленным на обучение в такую организацию с отрывом от работы, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Если обучение проводится в другой местности, работнику дополнительно оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые установлены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций входят руководители и штатные преподаватели этих организаций и по согласованию руководители и специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов местного самоуправления, профсоюзных органов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций, независимо от срока проведения предыдущей проверки, проводится (п. 3.3. Порядка обучения):

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями.
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда; при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

Инструктажи по охране труда для офисных работников

Согласно ст. 219 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда. Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в том числе в ходе проведения инструктажей по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее - Порядок).

В соответствии с п. 2.1.4 Порядка первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

1. со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

2. с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

3. с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Вместе с тем Порядком предусмотрено, что работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем (абз. 6 п. 2.1.4 Порядка).

Таким образом, первичный инструктаж должны проходить все работники, но согласно вышеприведенным нормам, работодатель вправе, с учетом абз. 6 п. 2.1.4 Порядка, самостоятельно определить перечень профессий и должностей, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте. Для этого работодатель должен издать локальный нормативный акт, которым будет утвержден данный перечень. Требования по дополнительному согласованию или особый порядок утверждения данного Перечня законодательством РФ не установлены.

Аналогичное требование указано в п. 8.7 ГОСТ 12.0.004-2015, введенного в действие с 1 марта 2017 г. Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст. При этом следует иметь в виду, что ГОСТ 12.0.004-2015 применяется на добровольной основе (Письмо Минтруда России от 09.11.2018 N 15-

2/ООГ-2749).

В силу п. 2.1.5 Порядка повторный инструктаж проходят все работники, указанные в п. 2.1.4 Порядка, не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

В случае когда работодатель определил перечень должностей, освобожденных от первичного инструктажа, по смыслу приведенных норм следует, что и повторные инструктажи не требуются.

Отметим, что персональные компьютеры относятся к низковольтному оборудованию (п. 2 Приложения к Техническому регламенту Таможенного союза "О безопасности низковольтного оборудования" (ТР ТС 004/2011)). Таким образом, исходя из буквального совокупного прочтения п. 2.1.4 Порядка и п. 2 Приложения к ТР ТС 004/2011 офисные работники не могут быть освобождены от инструктажа на рабочем месте, так как они эксплуатируют оборудование (ПЭВМ).

В то же время контролирующие органы разъяснили, что работодатель имеет право освободить от инструктажей на рабочем месте (первичного и повторного) офисных работников, деятельность которых связана исключительно с использованием персональных компьютеров и оргтехники на их рабочих местах, утвердив перечень профессий и должностей, освобожденных от указанных инструктажей.

Данный перечень целесообразно согласовать с первичной профсоюзной организацией и службой охраны труда или специалистом по охране труда (Письмо Минтруда России от 24.03.2015 N 15-2/ООГ-1551).

Однако работодателю стоит учитывать, что непроведение инструктажей без должных оснований является нарушением трудового законодательства, что влечет административную ответственность в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Инструкции по охране труда для офисных сотрудников

Организации и ИП, которые нанимают работников, должны обеспечить им безопасные условия труда. Обязанности работодателей в области охраны труда перечислены в ст. 214 ТК РФ. Одной из них является разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.

Таким образом, инструкции по охране труда являются частью комплекта документов, который должен быть на каждом предприятии. Эти документы активно проверяются в следующих случаях:

- при проверке трудовой инспекцией, которая может быть как плановой, так и внезапной (в связи с жалобой работников компании на нарушение правил охраны труда);
- если произошел несчастный случай;
- при подготовке комплекта документов для вступления в саморегулируемые организации;
- при участии в различных тендерах.

Если в первых двух случаях проверка выявит отсутствие инструкций по охране труда, то на

предприятие и должностных лиц может быть наложено взыскание в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ. Указанной статьей КоАП РФ предусмотрен штраф для предприятия в размере от 50 000 до 80 000 руб., а для должностных лиц – от 2 000 до 5 000 руб. Если нарушение законодательства в области охраны труда допущено повторно, должностное лицо может быть дисквалифицировано на срок от 1 года до 3 лет или подвергнуто штрафу от 30 000 до 40 000 руб. Юридическому лицу грозит приостановка деятельности на срок до 90 дней или штраф от 100 000 до 200 000 руб.

Основная задача при составлении инструкции по охране труда — отразить свод правил, позволяющих избежать негативного воздействия возможных опасных и вредных факторов, выявленных в процессе специальной оценки условий труда.

В первую очередь работа офисного сотрудника связана с персональным компьютером и другой оргтехникой, поэтому достаточно внимания в инструкции по охране труда для офисных работников должно быть уделено электробезопасности.

Кроме того, на офисного сотрудника воздействуют следующие вредные и опасные факторы:

- электромагнитное излучение;
- длительные статические нагрузки;
- эмоциональные нагрузки;
- падение предметов с высоты;
- травмирующая поверхность предметов мебели и оргтехники.

Важно! С 01.04.201 действует актуальный перечень вредных и опасных факторов, утв. Приказом Минздрава России №1420н от 31.12.2020.

Охрана труда офисного сотрудника заключается не только в предотвращении воздействия на него вредных и опасных факторов, но и в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных на предприятии.

Согласно ст. 109 ТК РФ, работодатель обязан предоставлять сотрудникам отдельно от обеденного перерыва время для отдыха на протяжении рабочего дня. Речь идет о видах работ, специфика и технология которых попросту требует этого. Сюда причисляют и работу на компьютере. Перечень таких работ, а также предоставление специальных перерывов подлежит отображению в правилах внутреннего распорядка.

Важно! С 01.03.2021 применяется новый СанПиН 1.2.3685-21, утв. Постановлением Главного государственного врача РФ №2 от 28.01.2021. Действовавший до этого СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, который определял требования к организации работы на ПЭВМ, утратил силу и в 2022 году, таким образом, не применяется.

Следует отметить, что СанПиН 1.2.3685-21 объединяет предшествующие гигиенические и санитарные нормы и определяет в том числе оптимальные и допустимые уровни физических факторов на рабочих местах. К примеру, оптимальная температура в офисе, где постоянно находятся люди (не меньше 2 часов), в теплый период года должна составлять 23–25 °С.

Предполагается, что при этом среднесуточная температура на улице больше 10 °C. А вот в холодное время года, когда на улице температура в среднем не больше 10 °C, в офисе, где люди заняты умственным трудом, она должна составлять 19–21 °C.

Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда были утверждены Министерством труда и социального развития 13.05.2004. В рекомендациях содержится образец инструкции, в котором предусмотрены следующие разделы:

1. общие вопросы охраны труда. В этом разделе описываются все вредные и опасные факторы, перечисляются обязанности работника по соблюдению правил охраны труда, содержится информация о средствах защиты;
2. безопасность труда перед началом работы. В этой части инструкции описана последовательность действий сотрудника по подготовке рабочего пространства для безопасного выполнения работ;
3. безопасность труда во время работы;
4. действия в аварийных ситуациях. Особое внимание нужно уделить действиям работника по оповещению руководства и коллег о необходимости эвакуации;
5. безопасность труда по окончании работы. Раздел содержит последовательность контрольных действий в конце рабочего дня.

Каждый работник должен быть ознакомлен с инструкцией по охране труда под роспись. Инструкции по охране труда должны находиться в любом доступном работникам месте. С 1 марта 2022 года работников необходимо информировать об условиях и охране труда в организации.

Вопрос №4. Спецоценка плановая и внеплановая. Декларация соответствия условиям труда

Нормативная база:

1. *Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" {КонсультантПлюс}*
2. *Вопрос: О проведении внеплановой специальной оценки условий труда при перемещении рабочего места. (Письмо Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169)*
3. *Вопрос: О составе комиссии при проведении спецоценки условий труда у субъекта малого предпринимательства; о проведении спецоценки на вакантном рабочем месте. (Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041)*
4. *<Разъяснения> Минтруда России от 16.01.2019 "По вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро- и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей"*

Содержание вопроса:

1. Общие положения о специальной оценке условий труда
2. Плановая спецоценка
3. Внеплановая спецоценка
4. Почему важна спецоценка условий труда?
5. Основные этапы СОУТ
6. Как отразить в трудовом договоре обязательное условие о спецоценке?
7. Как уведомлять сотрудника?

Общие положения о специальной оценке условий труда

Указание в трудовом договоре условий труда на рабочем месте, включая результаты проведенной на нем спецоценки условий труда (СОУТ) обязательно для трудовых договоров, заключаемых после 1 января 204 года. Специальная оценка условий труда на рабочих местах (СОУТ) установлена «одноименным» Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (далее - Закон N 426-ФЗ). Она выявляет наличие вредных и (или) опасных производственных факторов для оценки того, как они воздействуют на работника при превышении фактических значений над гигиеническими нормативами условий труда.

Плановая спецоценка

СОУТ обязательна для всех. Нужно проводить спецоценку каждого рабочего места, включая офисные помещения, не реже чем один раз в пять лет (ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

Не подлежат аттестации только рабочие места надомных и дистанционных работников и работников, занятых у физлиц, не являющихся ИП.

На вакантном рабочем месте штатные производственные процессы не ведутся. Поэтому

спецоценка условий труда на таком рабочем месте не проводится (Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041).

Отдельный порядок действует в отношении СОУТ у ИП и предприятий микро- и малого бизнеса (см. Разъяснения Минтруда России от 16.01.2019). Так, они не проводят СОУТ, если привлекают работников на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору) и для них не оборудуют постоянные рабочие места. Если у ИП отсутствуют наемные работники, то специальная оценка у него также не проводится.

Внеплановая спецоценка

Кроме плановой спецоценки рабочих мест в ряде случаев проводят и внеплановую. Это установлено ст. 17 Закона N 426-ФЗ.

Срок, в течение которого должна быть проведена внеплановая спецоценка условий труда, составляет 6 или 12 месяцев в зависимости от основания для ее проведения. Это установлено ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ.

Так, внеплановая СОУТ проводится в течение 12 месяцев после наступления следующих случаев:

- введены в эксплуатацию вновь организованные рабочие места;
- изменился технологический процесс, произошла замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников.

Внеплановая СОУТ в течение 12 месяцев понадобится и в случае, если работодатель переместил рабочее место в новый офис (Письмо Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169). Ведь в этом случае работодатель заново его организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении. То есть вводит в эксплуатацию новое рабочее место.

Внеплановая спецоценка проводится в течение 6 месяцев при наступлении следующих случаев:

- получено предписание трудинспекции о проведении внеплановой спецоценки в связи с выявленными нарушениями;
- изменился состав применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты;
- на рабочем месте произошел несчастный случай (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц);
- у работника выявлено профессиональное заболевание из-за воздействия на него вредных и (или) опасных производственных факторов;
- инициатива профсоюза или иного представительного органа работников.

Почему важна спецоценка условий труда?

С учетом специальной оценки условий труда начисляют взносы по доптарифам. Напомним, что с 2019 года не действуют результаты аттестации рабочих мест, которую проводили до 2014 года.

Если рабочим местам, в отношении которых проводилась спецоценка, присвоены классы вредности «допустимый» или «оптимальный», на выплаты в пользу работников, занятых на этих рабочих местах, страховые взносы по дополнительному тарифу начислять не нужно.

Однако на выплаты работникам, занятым на опасных работах, перечисленных в Законе о страховых пенсиях, страховые взносы следует начислять по дополнительному тарифу в максимальном размере, установленном ст. 428 НК РФ. Для этих видов опасных работ результаты спецоценки условий труда на рабочих местах, в том числе вновь созданных, на ставку дополнительных страховых взносов на ОПС не влияют.

В своих письмах Минтруд России нередко отвечает на вопросы страхователей, связанные с начислением страховых взносов на выплаты в пользу работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями. Так, в Письме от 04.09.2014 N 17-3/В-424 чиновники разъяснили, как начислять страховые взносы в двух ситуациях.

Первая ситуация. Работник в течение одного месяца был занят и в "обычных", и во вредных условиях труда и к тому же ушел на больничный. В этом случае дополнительные взносы рассчитываются с выплат за фактически отработанные дни на работах с особыми (вредными, тяжелыми и др.) условиями труда. С выплат, приходящихся на дни больничного, начислять допвзносы не нужно. Чиновники подчеркнули, что в организации должен вестись раздельный учет рабочего времени в различных условиях труда.

Вторая ситуация - выплата премии работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, за период, когда она работала во вредных и опасных условиях. С этой суммы, разъяснили чиновники, начислить взносы по доптарифам нужно, поскольку работница, находясь в отпуске, продолжает занимать "вредную" должность.

Основные этапы СОУТ

Спецоценка рабочих мест складывается из таких этапов:

- заключение договора со специализированной компанией;
- выявление (идентификация) вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах;
- исследования (испытания) и измерение вредных и опасных производственных факторов;
- оформление результатов спецоценки условий труда и утверждение отчета о ее проведении.

Как отразить в трудовом договоре обязательное условие о спецоценке?

При установлении по результатам проведения специальной оценки условий труда классов (подклассов) условий труда на рабочих местах сведения об этих классах (подклассах) включаются

в трудовые договоры, заключаемые с лицами, принимаемыми на работу. Сведения берут из отчета о проведении СОУТ в отношении соответствующих рабочих мест (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

Если соответствующие условия не были внесены в такие трудовые договоры, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Если вы принимаете сотрудника на вновь организованное рабочее место, на котором СОУТ еще не осуществлялась, в трудовой договор изначально можно включить общие характеристики рабочего места: его описание, используемое оборудование и особенности работы.

Когда СОУТ будет проведена, по выявленным результатам в договор нужно будет внести новые сведения: класс (подкласс) условий труда, полагающиеся сотруднику гарантии и компенсации. На это обращал внимание Минтруд России еще в Письме от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516.

Как уведомлять сотрудника?

Итак, на новом рабочем месте проведена СОУТ, которая выявила вредные или опасные факторы. С работником нужно заключать дополнительное соглашение, которым включить полученные результаты в трудовой договор.

Это означает, что основные условия трудового договора изменились. Поэтому уведомить об этом работника нужно не позднее чем за 2 месяца. Ведь на изменение условий труда, оговоренных при приеме на работу, работник вправе не соглашаться. В этом случае его можно будет уволить по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если работник согласен продолжать работу, то нужно помнить, что указанное уведомление не заменяет ознакомления сотрудника с результатами СОУТ. А его нужно сделать значительно раньше - не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о спецоценке.

Вопрос №5. Кадровые последствия итогов переоценки

Нормативная база:

1. *Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда"*
2. *Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 08.03.2022) "О страховых пенсиях"*
3. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)"*
4. *Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 06.10.2004 "Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2004 года"*
5. *Вопрос: О дополнительных тарифах страховых взносов на ОПС с выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда. (Письмо Минфина России от 22.04.2021 N 03-15-06/30635)*
6. *Вопрос: Об указании в трудовом договоре условий труда на рабочем месте, если СОУТ не проводилась, о внесении в него изменений после проведения СОУТ и об ознакомлении работника с результатами СОУТ. (Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375)*
7. *<Информация> Роструда от 10.12.2018 <О порядке определения и начисления премиальных выплат>*

Содержание вопроса:

1. Что должен сделать работодатель после утверждения итогов СОУТ?
2. Зачем результаты проведения СОУТ бухгалтеру?
3. Подкласс вредности понизился с 3.2 до 3.1 или до класса 2
4. Если работник не согласен на уменьшение «вредных» льгот
5. Работодатель готов не урезать «вредные» льготы по итогам спецоценки: последствия

Что должен сделать работодатель после утверждения итогов СОУТ?

В картах результатов проведенной СОУТ рабочих мест указываются виды гарантий и компенсаций, которые работодатель обязан обеспечить работнику, работающему на рабочем месте с вредными факторами.

В частности, работодатель должен обеспечить в зависимости от присвоенного итогового класса (подкласса) следующие гарантии:

- повышенная оплата труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- лечебно-профилактическое питание;
- право на досрочное назначение страховой пенсии;
- проведение медицинских осмотров.

Какие действия после утверждения отчета спецоценки условий труда должен предпринять работодатель?

С картами результатов проведенной СОУТ работники должны быть ознакомлены в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска и т.п.) с момента утверждения отчета о проведении СОУТ (ч. 5 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

Более того, после проведения СОУТ рабочих мест в трудовых договорах с работниками нужно отразить итоговый класс (подкласс), присвоенный рабочему месту (письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375), а также внести изменения в обязательные условия трудового договора, в частности, при необходимости нужно оговорить сокращенное рабочее время, повышенную оплату труда согласно СОУТ (ст. 57 ТК РФ).

За невнесение данных сведений в трудовой договор работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании ст. 5.27 КоАП РФ, т.е. возможно наложение административного штрафа в размере:

- от 1000 до 5000 руб. — на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (индивидуальных предпринимателей);
- от 30 000 до 50 000 руб. — на юридических лиц.

При проведении кадрового аудита, а также в рамках финансового аудита (выборочно) аудиторы проверяют отражение результатов СОУТ в трудовых договорах. Практика показывает, что отсутствие обязательных условий в трудовых договорах, например, не указаны условия труда на рабочем месте (итоговый класс (подкласс)) согласно проведенной СОУТ — одно из распространенных нарушений.

Но бывают и более серьезные нарушения. Например, при проверке завода арматурных изделий выяснилось, что, согласно карте СОУТ, рабочему месту «электрогазосварщик» присвоен класс вредности 3.2. При выполнении трудовых обязанностей в данных условиях работникам (электрогазосварщикам) положена повышенная оплата труда в виде доплаты за вредность, минимальный размер которой 4% от установленной тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ) и дополнительный отпуск. Но ответственные лица не ознакомили работников с картами СОУТ и не составили дополнительные соглашения к трудовым договорам. В результате работникам не выплачивалась доплата за вредность и не предоставлялся дополнительный отпуск.

За невыплату или неполную выплату работодателем в установленный срок обязательной доплаты за вредные условия труда установлена материальная (ст. 236 ТК РФ) и административная ответственность (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ, Информация Роструда от 10.12.2018). Размер штрафа на руководителя — до 20 тыс. руб., а на саму компанию — до 50 тыс. руб. За повторное аналогичное правонарушение, размер штрафа на руководителя возрастает до 30 тыс. руб. или руководителю может грозить дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Организацию

могут оштрафовать на 100 тыс. руб. А при совершении указанных деяний умышленно — руководитель может быть привлечен к уголовной ответственности в виде штрафа до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы (иного дохода) за период до года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года (ст. 145.1 УК РФ, п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46).

При обнаружении такого нарушения работодатель должен выплатить доплату за вредные условия труда за **весь период работы во вредных условиях**.

Данная позиция подтверждена Верховным Судом РФ (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2004 года от 06.10.2004). ВС РФ указал, что в соответствии со ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере и данная норма не содержит ограничения по сроку, за который могут быть взысканы денежные требования работника.

Таким образом, кадровик и руководитель обязаны тщательно изучить результаты СОУТ и при необходимости оформить необходимые документы (допсоглашения к договорам), новые графики работы, установить размер доплаты и т.п.

С результатами СОУТ также обязательно необходимо ознакомить бухгалтерию.

Зачем результаты проведения СОУТ бухгалтеру?

Итого проведения СОУТ нужны не только лицам ответственным за заключение трудовых договоров и начислению заработной платы, но и ответственным за начисление налогов и страховых взносов.

Дело в том, что при наличии вредных или опасных условий, дающих право досрочно выйти на пенсию, страхователь обязан уплачивать страховые взносы по дополнительным тарифам. Но иногда, лица, ответственные за проведение СОУТ забывают сообщить о ее результатах бухгалтерии.

Например, по результатам аудита было выявлено, что, согласно проведенной в организации СОУТ, электрогазосварщикам положено льготное пенсионное обеспечение. Однако дополнительные тарифы в Пенсионный фонд, предусмотренные п. 3 ст. 428 НК РФ в размере 4% с выплат в пользу электрогазосварщиков, работодатель не начислял. В случае выявления неуплаты страховых взносов по доп.тарифам налоговым органом, страхователю грозило доначисление и штраф в размере 20% от неуплаченной суммы (ст.122 НК РФ).

Обратите внимание! По мнению чиновников (письмо Минфина России от 22.04.2021 N 03-15-06/30635), вне зависимости от того, проведена СОУТ или нет, с вознаграждения работников, занятых во вредных условиях труда и имеющих право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии со ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ «О страховых пенсиях»,

страхователь обязан платить страховые взносы по дополнительным тарифам в пенсионный фонд.

При непроведении СОУТ тариф допвзносов составляет 9% или 6% в зависимости от вредности (п.1 и п.2 ст. 428 НК РФ). При проведении спецоценки условий труда — от 0% до 8% в зависимости от присвоенного подкласса вредности (п.3 ст.428 НК РФ).

Но и это еще не все риски работодателя. Одно из самых важных условий для досрочного выхода на пенсию - уплата работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд РФ по дополнительному тарифу (ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ). При неуплате время работы во вредных условиях не будет учтено на индивидуальном лицевом счете работника и он не сможет претендовать на досрочное назначение пенсии. Право на льготное пенсионное обеспечение работнику придется отстаивать в суде (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 г. по делу N 88-10639/2020, Определение Московского областного суда от 28.08.2012 N 33-16139/2012, п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 N 30), в т. ч. **предъявив иск к работодателю.**

Исходя из того, что стаж влияет на право выхода на пенсию, можно сделать выводы, что доплатить доптарифы придется за весь период работы работника во вредных условиях (апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22.08.2017 по делу № 33—9539/2017). По решению суда у налогового органа будут иметься законные основания для принятия мер к бесспорному взысканию недоимки в порядке, предусмотренном статьями 46 и 48 НК РФ, независимо от давности расчетного периода. После этого ПФР включит спорный период в спецстаж и назначит работнику досрочную пенсию.

Также следует учитывать, если работодатель не платил допвзносы, во всех отчетах указывал, что работники трудятся в нормальных условиях, а суд установил обратное, организации грозит не только взыскание недоимки по страховым взносам, но ответственность в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ за несоблюдение норм об охране труда в виде штрафа: руководителю до 5 тыс. руб., а организации - до 80 тыс. руб.

Таким образом, чтобы не подвергать компанию и ее должностных лиц привлечению к ответственности и долгим судебным спорам о неуплате страховых взносов, о невыплате доплаты или несоблюдении иных требований законодательства по охране труда, о результатах СОУТ необходимо известить всех сотрудников, ответственных за использование ее в работе и оформление документации. Разберем конкретные ситуации.

Подкласс вредности понизился с 3.2 до 3.1 или до класса 2

Если по итогам спецоценки подкласс вредности рабочего места снизился с 3.2 до 3.1, то сотруднику вместо всех имевшихся ранее льгот полагается лишь надбавка к окладу. Предоставлять дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю компания больше не обязана. Если же спецоценка вообще не признала рабочее место «вредным», присвоив ему класс 2, то работник и

вовсе не может рассчитывать на какие-либо льготы. Причем и Минтруд, и Конституционный суд, и суды общей юрисдикции считают так же.

К слову, сейчас в Госдуме лежит законопроект, которым депутаты хотят уточнить переходные моменты, связанные с понижением класса вредности рабочего места по итогам спецоценки. Так, уменьшить объем льгот можно будет не по результатам спецоценки, а только после проведения неких мероприятий, устраняющих или ослабляющих вредные факторы, из-за которых ранее работнику предоставляли льготы. Причем подтвердить это нужно будет итогами соответствующих измерений.

Вопрос снижения объема льгот стоит на повестке дня в тех случаях, когда уменьшается класс или подкласс вредности. Например, был подкласс 3.3, стал 3.2, а то и вовсе 3.1. Либо подкласс 3.2 снижается до 3.1, а может, и превращается в класс 2.

Итак, Закон обязывает фирму ознакомить работника с результатами спецоценки под роспись. На это отведено 30 календарных дней считая со дня утверждения отчета о процедуре, но тянуть не стоит — чем быстрее, тем лучше. Фактически работник расписывается в том, что прочитал карту спецоценки рабочего места.

Одновременно с этим нужно:

— уведомить человека, занятого на рабочем месте, класс вредности которого понизился, каких льгот он лишился;

— предложить ему заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о соответствующих поправках в договор.

С какого момента работник остается без всех «вредных» льгот или без их части? В соответствии с нормами ст. 216 ТК РФ «в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются».

Значит, с даты утверждения отчета о спецоценке, снизившей класс «вредности», гарантии и компенсации работнику не положены. Косвенно это подтверждает подход Минтруда к зеркальной ситуации, когда человек по результатам спецоценки приобретает право на новые льготы. Чиновники также называют день утверждения отчета о спецоценке пограничной датой.

Если работник не согласен на уменьшение «вредных» льгот

Однако работник может и отказаться заключать допсоглашение к трудовому договору в связи с урезанием объема «вредных» льгот. Что тогда?

Тогда, разъяснили нам Минтруд и Роструд, работодатель вправе скорректировать договор в одностороннем порядке, сославшись на изменения организационных и технологических условий труда, но не ранее чем через 2 месяца после того, как фирма предупредила работника об

уменьшении объема «вредных» льгот по итогам спецоценки и о последствиях отказа подписать допсоглашение к трудовому договору.

Однако к этой позиции есть три существенных замечания.

Во-первых, о какой инициативе работодателя речь? Разве он отвечает за подвижки в нормативных актах, из-за которых вредный фактор стал невредным, что привело к снижению класса вредности рабочего места?

Во-вторых, в чем заключаются эти самые организационные и технологические изменения условий труда? Пришли эксперты, что-то замерили, что-то написали, но ни для работника, ни для работодателя чисто в практическом плане ничего не поменялось.

В-третьих, если допустить, что изменение условий труда все-таки есть, нам что же, предлагают минимум 2 месяца сохранять за работником прежний объем льгот? Лишь потому, что так в трудовом договоре записано? Но мы только что вместе прочли 219-ю статью ТК, где сказано: с даты утверждения отчета о спецоценке, не выявившей вредные факторы, гарантии и компенсации не назначают.

В таком случае требуется пойти от обратного и взять противоположную ситуацию. Был класс вредности 2, а стал подкласс 3.3. Ситуация фантастическая, но тем не менее сразу, с даты утверждения отчета о спецоценке, работнику необходимо предоставить все льготы – повышенную зарплату, 36-часовую рабочую неделю и удлиненный ежегодный отпуск. Схема должна быть одинаковая для обоих случаев: как при переходе из вредных условий в невредные, так и наоборот.

Таким образом, даже если работник, лишившийся ряда «вредных» льгот по итогам спецоценки, отказался подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, это не дает ему права требовать гарантии и компенсации в прежнем объеме. Либо работник идет в суд и оспаривает результаты спецоценки, либо жалуется на них в трудинспекцию. Последняя в этом случае может инициировать государственную экспертизу условий труда. И только если факты, изложенные в жалобе, подтвердятся, трудинспекция вынесет работодателю предписание провести внеплановую спецоценка рабочего места. И лишь с этого момента потребуется вернуть сотруднику прежние льготы.

Но до решения суда или предписания инспекции, извините, в плане «вредных» льгот работодатель вправе опираться только на отчет о спецоценке. И если работник отказался заключить досоглашение к трудовому договору, достаточно составить акт об этом.

Работодатель готов не урезать «вредные» льготы по итогам спецоценки: последствия

Например, по итогам проведенной спецоценки стал подкласс вредности 3.1, однако работодатель не против и дальше предоставлять сотруднику дополнительный отпуск, а также согласен на 36-часовую рабочую неделю. Хотя по ТК работнику теперь полагается только надбавка к окладу.

В плане трудового законодательства никаких проблем. Ведь положение работника не ухудшается.

Более того, ТК предусмотрено, что работодатель может за свой счет повысить «вредникам» уровень имеющихся льгот или установить дополнительные льготы. Главное, чтобы это было закреплено в локальном нормативном акте или в трудовом договоре. Почему не в коллективном договоре? Если налоговый инспектор увидит, что работнику оплачивают дополнительный отпуск за вредность, а по закону он ему не положен, отпускные из затрат исключат со ссылкой на п. 24 ст. 270 НК. Он запрещает учитывать оплату дополнительных отпусков, предусмотренных коллективным договором.

Однако если дополнительный отпуск установлен ЛНА либо трудовым договором, формально эта норма не работает. Зато работает другая — п. 25 ст. 255 НК, который позволяет учитывать любые экономически обоснованные расходы на оплату труда, если они, помимо прочего, предусмотрены в ЛНА или в трудовом договоре. Такова логика АС МО в Постановлении № Ф05-10182/2016.

Что касается «вредной» надбавки к окладу, которую хочется сохранить, то тут еще проще. Просто повысьте сам оклад на соответствующий процент либо на твердую сумму, подписав допсоглашение к трудовому договору. Тут вообще не к чему придраться будет.

Ну а за сохраненную 36-часовую рабочую неделю в налоговом плане что-либо предъявить работодателю совсем невозможно.

Вопрос №6. Условия труда в трудовом договоре. Мыло и спецодежда в офисе

Нормативная база:

1. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021) "О занятости населения в Российской Федерации"*
2. *Решение Московского городского суда от 10.11.2020 по делу N 7-3023/2020*
3. *Вопрос: Об указании в трудовом договоре условий труда на рабочем месте, если СОУТ не проводилась, о внесении в него изменений после проведения СОУТ и об ознакомлении работника с результатами СОУТ. (Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375)*

Содержание вопроса:

1. Условия труда на рабочем месте обязательны для включения в трудовой договор
2. Характеристики условий труда в трудовом договоре
3. Характеристика условий труда при направлении к другому работодателю
4. Мыло и спецодежда в офисе

Условия труда на рабочем месте обязательны для включения в трудовой договор

Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

В трудовом договоре условия труда на рабочем месте являются обязательными для включения, также в нем необходимо указывать гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Характеристики условий труда в трудовом договоре

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

Характеристики условий труда - это количественные показатели (параметры), характеризующие влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека

(например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение, ионизирующее излучение, степень воздействия физических, химических, биологических факторов и т.д.). Все эти данные фиксируются у работодателя в картах СОУТ (Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375).

Работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя (ч. 3 ст. 214 ТК РФ, ч. 1 ст. 3, ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ)).

При этом СОУТ проводится в отношении всех категорий работников, за исключением надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

Если работник принимается на рабочее место, на котором СОУТ ранее не проводилась, то в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

По завершении СОУТ трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (в частности, идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда) (Письмо Минтруда России N 15-1/В-1375).

Судебная практика также указывает на то, что отсутствие на момент заключения трудового договора результатов СОУТ на рабочем месте не освобождает работодателя от включения в договор условий труда на рабочем месте, так как ст. 57 ТК РФ не предусматривает какие-либо временные отсрочки исполнения данной обязанности работодателя. До проведения СОУТ в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). В противном случае работодатель может быть привлечен к ответственности на основании ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (Решение Московского городского суда от 10.11.2020 по делу N 7-3023/2020).

Таким образом, характеристики условий труда на рабочем месте в трудовом договоре отражаются на основании результатов СОУТ при выявлении вредных и (или) опасных условий труда. Данные об условиях труда указываются в соответствии с картой СОУТ, которая содержит сведения об установленном экспертом организации, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах (п. 3 ч. 1, ч. 4 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

Соответственно, если заключению трудового договора предшествовала проводимая работодателем СОУТ, то в трудовом договоре отразить характеристики условий труда на рабочем месте следует следующим образом:

- указать класс (подкласс) условий;

- перечислить вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ;

- указать компенсации и гарантии, которые получает работник, трудящийся во вредных и опасных условиях (надбавка к окладу (минимум 4%, ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск (ст. 116 ТК РФ), бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ) и иные привилегии на усмотрение работодателя) (ч. 1 и 3 ст. 216 ТК РФ).

Пример. Формулировка характеристики условий труда на рабочем месте в трудовом договоре

"Условия труда на рабочем месте работника относятся к подклассу 3.3 (вредные условия). Характеристики условий труда:

Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Классификация условий труда
Тяжесть трудового процесса	3.3
Напряженность трудового процесса	3.3
... (необходимо привести перечень вредных и/или опасных условий труда из строки 030 карты специальной оценки условий труда)	

Выполнение работы связано с вредными и (или) опасными производственными факторами, в том числе повышенным уровнем шума и освещенности, а также значительной нагрузкой на зрение из-за работы с мелкими деталями.

Работнику полагаются следующие дополнительные гарантии: ...".

Либо таким образом: "Условия труда на рабочем месте работника относятся к оптимальным (1-й класс). Выполняемая работником по настоящему договору работа не относится к работе с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Рабочее место соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда".

В случае когда работник принимается на рабочее место, на котором СОУТ ранее не проводилась, то формулировка в трудовом договоре может быть следующая: "Рабочее место работника расположено в помещении со смешанным освещением и состоит из рабочего стола и компьютерного кресла. Рабочее место оборудовано компьютером, принтером, телефоном. Класс условий труда на рабочем месте работника определяется по результатам специальной

оценки условий труда на рабочем месте, которая проводится в установленные законодательством сроки".

Внесение изменений в трудовой договор по результатам СОУТ предполагает изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Характеристика условий труда при направлении к другому работодателю

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены гл. 53.1 ТК РФ, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического или юридического лица (ст. 341.1 ТК РФ).

Направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в том числе в целях (п. 13 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"):

- выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ;
- выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Таким образом, направление работников частными агентствами занятости на работы с вредными условиями труда возможно только в случае, если по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям 1-й и 2-й степени. В отношении юридического лица, не являющегося частным агентством занятости, но имеющего право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников аффилированным лицам, данное ограничение не установлено, то есть работник при его согласии может быть направлен на работы во вредных условиях любой степени.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник

направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной (ч. 3 ст. 341.1 ТК РФ).

Для работника предоставляющая персонал организация является работодателем, с которым он заключает трудовой договор. При направлении работника для работы у принимающей стороны трудовые отношения между этим работником и направляющей организацией не прекращаются, а с принимающей стороной - не возникают (ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ).

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне (ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ). Дополнительные соглашения к трудовому договору являются неотъемлемой частью трудового договора.

Поскольку условия о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, являются обязательными для включения в трудовой договор, данные сведения необходимо будет указать в дополнительном соглашении к трудовому договору. Данные о характеристике условий труда на рабочем месте в дополнительном соглашении указываются на основании информации, предоставляемой принимающей стороной. Достоверность сведений об указанных условиях может обеспечиваться представлением принимающей стороной заверенной копии или выписки из документов по результатам СОУТ (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Мыло и спецодежда в офисе

В период исполнения работниками трудовых обязанностей работодатель обязан создать для них благополучные санитарно-бытовые условия труда в части соблюдения личной гигиены — это указано в ст. 212 Трудового кодекса. Для этих целей нужно размещать дозаторы с жидким мылом, туалетную бумагу, средства дезинфекции в местах общего пользования. При этом мыло не требуется указывать ни в трудовых договорах, ни в карточках выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств. Этой же позиции придерживается и Минтруд России (см. письмо от 30 августа 2016 г. № 15-2/ООГ-3095). Что касается расписки в карточке учета, то, согласно пункту 23 приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н, выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Таким образом, если работы связаны с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель может не выдавать смывающие средства непосредственно работнику, а обеспечивать наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п. 20 Стандарта безопасности), отразив данную информацию в локальном акте организации.

Для «офисных» компаний, как правило, тема средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ), прежде всего спецодежды, не такая уж острая. Вредных и опасных факторов нет, грязных работ и экстремальных температур — тоже. Соответственно, не нужны и СИЗ. Однако попасть на штраф за отсутствие СИЗ «офисные» компании все-таки могут при наличии в штате людей рабочих профессий и специальностей. Например, водителю легкового автомобиля ежегодно полагается как минимум сигнальный жилет, костюм для защиты от загрязнений и защитные перчатки, а уборщику и дворнику — защитная одежда и полимерные перчатки.

Межотраслевые правила выдачи спецодежды Минздравсоцразвития утвердило в июне 2009 г. Приказом № 290н (далее — Правила № 290н). Помимо прочего, там сказано, что СИЗ выдают в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов спецоценки. Но, по устоявшемуся подходу, меньше, чем указано в типовых нормах, выдавать нельзя. Даже если спецоценка не проведена вовсе либо проведена и ничего вредного не выявила, то есть само наличие профессии или специальности в типовых нормах гарантирует соответствующие СИЗ работнику.

Правила № 290н обязывают фирму вести учет выдачи СИЗ каждому конкретному человеку в его именной личной карточке. Сотрудник должен либо расписаться в получении в самой карточке, либо на складском документе (например, в ведомости по форме № МБ-7), реквизиты которого заносятся в эту карточку. Это не пустая формальность, коллеги. Просмотрев штатное расписание и увидев там рабочие профессии или специальности, трудинспектор наверняка запросит личные карточки учета выдачи СИЗ. Если их не окажется — это повод для штрафа, даже когда фактически работники получают СИЗ в срок и по нормам.

Вносить в трудовой договор перечень СИЗ, которые положены конкретному человеку, необязательно. В Правилах № 290н написано, что достаточно ознакомить новичка с содержанием этого нормативного акта и типовыми нормами выдачи СИЗ в ходе вводного инструктажа. Также вы можете утвердить локальный нормативный акт (ЛНА), где все это расписано применительно к каждой профессии и специальности, после чего знакомить вновь прибывших людей под роспись уже с ним. И совсем никуда без такого ЛНА, если вы хотите повысить нормы выдачи СИЗ по сравнению с минимально допустимыми.

СИЗ, помимо прочего, делят на два класса по степени риска, от которого они защищают. Так, СИЗ 1 класса страхуют от минимальной опасности и сертификации не подлежат. К ним относят, например, перчатки для водителя или уборщика либо комбинезоны, уберегающие от грязи, для них же. А вот СИЗ 2 класса защищают от непоправимого вреда здоровью и сертифицируются. Таков, в частности, сигнальный жилет водителя.

В результате за невыдачу или несвоевременную выдачу:

— СИЗ 1 класса — наказывают по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП, штраф для организации составляет от 50 000 до 80 000 руб., для руководителя — 2000—5000 руб. Причем все фигуранты, если повезет, могут отделаться предупреждением;

— СИЗ 2 класса — штрафуют по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП, поскольку в этой норме упоминается сертификация СИЗ. Фирме придется отдать 130 000—150 000 руб., а ее директору — 20 000—30 000 руб. Но предупреждение как последствие проступка здесь не предусмотрено.

Статья 221 ТК обязывает выдавать СИЗ по официально утвержденным типовым нормам. А это, помимо прочего, означает, что документ должен пройти регистрацию в Минюсте. Иначе он не может порождать общеобязательных правовых последствий и быть основой для каких-либо санкций. Минюст зарегистрировал типовые нормы, в которых предусмотрено обеспечение водителей, уборщиков и дворников рядом СИЗ, кроме сигнального жилета. Следовательно, документ обязательный и за его несоблюдение можно наказывать.

Вопрос №7. Обязательные медосмотры и освидетельствования офисного персонала

Нормативная база:

1. *Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"*
2. *Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"*
3. *Вопрос: Об основаниях для включения работников в список для прохождения обязательных медицинских осмотров и о проведении медицинских осмотров работников, работающих с ПЭВМ. (Письмо Минтруда России от 27.08.2021 N 15-2/ООГ-2662)*
4. *Вопрос: О проведении с 01.04.2021 обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. (Письмо Минтруда России от 09.03.2021 N 15-2/ООГ-612)*

Содержание вопроса:

1. Обязательные медосмотры для офисных сотрудников
2. Должны ли офисные работники проходить психиатрическое освидетельствование?

Обязательные медосмотры для офисных сотрудников

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н и Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 (Письмо Минтруда России от 09.03.2021 N 15-2/ООГ-612).

К вредным и (или) опасным производственным факторам относится электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (п. 4.2.5 Перечня, утв. Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н (далее - Перечень)).

При этом в данном Перечне не указано, что вредным и (или) опасным производственным фактором является именно превышение предельно допустимого уровня указанного электромагнитного поля. Однако в предыдущем перечне такая оговорка была (п. 3.2.2.4 Приложения N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н).

Таким образом, исходя из буквального толкования нормы обязательные медосмотры работников проводятся в том случае, если на их рабочих местах присутствует электромагнитное поле

широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

Однако, согласно позиции Минтруда России, в случае если работник выполняет работы с использованием персонального компьютера и при этом уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот не превышает предельно допустимый уровень, данный работник не подлежит прохождению обязательного предварительного и (или) периодического медицинского осмотра по п. 4.2.5 Перечня (Письма Минтруда России от 27.08.2021 N 15-2/ООГ-2662, от 20.05.2021 N 15-1/В-2116).

Оценка наличия превышения предельно допустимого уровня проводится по результатам СОУТ (пп. 5 п. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"). Если СОУТ подтвердит на рабочих местах с ПЭВМ отсутствие превышения предельно допустимого уровня, то направлять работников для прохождения обязательных и периодических медицинских осмотров не требуется.

Таким образом, по нашему мнению, в настоящее время организовывать прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками при работе с ПЭВМ необходимо только в случае, если по результатам проведенной СОУТ будет установлено превышение предельно допустимого уровня электромагнитного поля широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

Также следует отметить, что, если по результатам предыдущей СОУТ установить наличие данного фактора (превышения предельно допустимого уровня электромагнитного поля широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)) нет возможности, при этом в п. 7 строки 040 карты СОУТ указано на необходимость и основание для проведения медосмотра, для решения вопроса об отсутствии необходимости проведения медосмотров потребуется проведение новой СОУТ.

Кроме того, в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов проведения оценки условий труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности (Письма Минтруда России N N 15-2/ООГ-2662, 15-1/В-2116).

Должны ли офисные работники проходить психиатрическое освидетельствование?

Роструд в своем письме от 14.10.2016 № ПГ/27356-03-3 разъяснил, требуется ли психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих считывание, ввод информации и работу в режиме диалога с персональным компьютером.

Ведомство отмечает, что прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, регламентируется

правительственным постановлением от 23.09.2002 № 695.

По нормам данного постановления, **психиатрическое освидетельствование** проводится для определения пригодности работника к осуществлению отдельных видов деятельности, указанных в специальном перечне медицинских психиатрических противопоказаний.

Этот перечень утвержден постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.1993 № 377. Обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих такие виды деятельности (выполняющих соответствующие работы), проводится, в частности:

- при поступлении на работу перед обязательным предварительным медицинским осмотром, который, как правило, также обязателен для данных работников в соответствии с трудовым законодательством. Вывод следует из совокупного анализа ч. 1, 8 ст. 220 ТК РФ и абз. 5 п. 11 Порядка проведения медосмотров. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию в числе прочих документов решение врачебной комиссии, которая проводила обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством РФ (абз. 5 п. 11 названного Порядка);
- в дальнейшем не реже одного раза в пять лет. Это следует из ч. 8 ст. 220 ТК РФ, п. 5 Правил.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом положений Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". Данный вывод следует из п. 2 Правил. Соответственно, если работник отказывается пройти обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель не вправе принудить его к этому. Вместе с тем в силу абз. 14 ч. 3 ст. 214, абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ в указанном случае работодатель обязан не допустить работника к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы) до прохождения им такого освидетельствования.

При этом работа с применением только персонального компьютера отсутствует в списке проводимых работ, при которых работнику необходимо проходить **психиатрическое освидетельствование.**

Учитывая изложенное, работа по считыванию, вводу информации, а также работа в режиме диалога с персональным компьютером не относятся к работам, связанным со слежением за экраном дисплеев и другими средствами отображения информации, указанными в упомянутом выше перечне.

Таким образом, работодатель не обязан направлять сотрудников, в обязанности которых входит **работа за компьютером**, на обязательное психиатрическое освидетельствование.