

Роль профсоюза в проведении СОУТ

Специальная оценка рабочих мест по условиям труда (СОУТ) и ее итоги важны как для работодателей, так и для работников и их представителей в лице профсоюзных организаций.

От представителей профсоюзов в комиссиях по СОУТ требуется ответственное участие в работе и принятии решений, от которых зависят окончательные результаты специальной оценки.

Не правильные действия профсоюзов в ходе проведения СОУТ затрудняют или делают невозможным защиту интересов работников в части объективности оценки их условий труда в государственных органах и в суде.

Специальная оценка условий труда - является основным методом оценки условий труда. Результаты специальной оценки могут дать ответ на важнейший вопрос являются ли условия труда работника вредными или безвредными?

Специальная оценка условий труда (далее СОУТ) заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников¹. СОУТ проводится в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

Периодичность проведения СОУТ – не реже одного раза в 5 лет . **Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.**

Согласно статье 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда в следующих случаях:

В ТЕЧЕНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ

ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест

Разъяснение:* Если в организации появилось новое рабочее место, а СОУТ на нем еще не провели, то в трудовом договоре нужно описать рабочее место, используемое

¹ часть 1 статьи 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

оборудование и особенности работы с ним.

После проведения СОУТ нужно внести сведения об условиях труда в дополнительное соглашение:

- класс условий труда;
- выявленные вредные или опасные факторы;
- гарантии и компенсации за вредные или опасные факторы.

Не менее чем за 2 месяца нужно предупредить работника об изменениях условий труда, а ознакомить сотрудника с результатами СОУТ нужно не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о спецоценке.

- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников

В ТЕЧЕНИЕ 6 МЕСЯЦЕВ

- получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников
- изменение состава применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов

➤

наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе подготовленных по замечаниям и возражениям работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте,

представленных в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона в письменном виде в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника².

Если на рабочих местах выявлены вредные и (или) опасные факторы, эксперты специализированной организации проводят инструментальные замеры для определения уровня влияния этих факторов на работников и установления класса условий труда³. А в карте СОУТ также указывают гарантии и компенсации, которые обязан предоставить работодатель за работу в таких условиях. Вредными и опасными условиями труда в силу статьи 209 Трудового кодекса РФ признают совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

Условия труда подразделяются на четыре класса⁴:

	класс	подклассы
оптимальные	1-й класс	нет
допустимые	2-й класс	нет
вредные	3-й класс	3.1, 3.2, 3.3, 3.4
опасные	4-й класс	нет

Оптимальными (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работников производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают значений, установленных гигиеническими нормативами, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают значений, установленных гигиеническими нормативами, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов

² часть 2 статьи 209 Трудового кодекса РФ

³ часть 2 статьи 3, часть 5 статьи 10 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

⁴ части 1 - 5 статьи 14 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами, в том числе:

подкласс 3.1 (вредные условия труда степени 1) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), времени и увеличивается риск повреждения здоровья;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающие после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности. От того, к какому классу условий труда относится рабочее место, зависит сумма дополнительного страхового тарифа, которую работодателю нужно вносить в Пенсионный фонд России за работников, в связи с занятостью на

вредных и (или) опасных видах производства. Чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений.

Класс условий труда влияет также на размер гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредном и (или) опасном производстве:

	Класс						
	1	2	3				4
			3.1	3.2	3.3	3.4	
повышенный размер оплаты труда (статья 147 Трудового кодекса)	-	-	+	+	+	+	+
дополнительный ежегодный отпуск (статья 117 Трудового кодекса РФ)	-	-	-	+	+	+	+
сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 Трудового кодекса РФ)	-	-	-	-	+	+	+

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда классов 3.2, 3.3, 3.4 и 4, и по продолжительности составляет не менее 7 календарных дней.

Продолжительность этого отпуска для конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Замена денежной компенсации минимального размера дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (7 календарных дней) не допускается за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении⁵.

При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или)

⁵ статья 126 Трудового кодекса РФ

опасных условиях труда, учитывается только фактически отработанное в этих условиях труда время⁶.

Дополнительный оплачиваемый отпуск, как правило, приурочивается к основному ежегодному оплачиваемому отпуску. Их суммарная продолжительность не ограничивается.

Разъяснения *Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч. 1 ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплата денежной компенсации за часть отпуска при условии продолжения трудовых отношений и при наличии соответствующего заявления работника является правом, а не обязанностью работодателя (определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.03.2017 № 60-АПГ16-15). По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, если данное положение закреплено в коллективном договоре (п. 6.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы). Необходимо учитывать, что не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ) (ч. 3 ст. 126 ТК РФ). С учетом изложенного, для получения денежной компенсации Вы вправе обратиться к работодателю с соответствующим заявлением.

В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, отнесенных по результатам СОУТ к классам 3.3, 3.4 или 4, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Размер этой компенсации для конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, а также, если это оговорено в

⁶ статья 121 Трудового кодекса РФ

отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре, указанная выше продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором. Следует еще раз особо подчеркнуть, что для решения вопросов, затронутых в настоящем абзаце, необходимым условием является наличие трех документов, в которых эти вопросы должны быть оговорены: отраслевое (межотраслевое) соглашение, участником которого является организация, коллективный договор и трудовой договор (отдельное соглашение к нему).

В соответствии со статьей 94 Трудового Кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

При условии, что это оговорено во всех трех вышеперечисленных документах, и при наличии согласия работников, допускается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (36 часов):

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30 часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

На основании статьи 147 Трудового кодекса РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Все рабочие места, на которых выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, каждые пять лет подлежат повторной процедуре специальной оценки.

Улучшение условий труда и снижение вредных и (или) опасных факторов ведет к уменьшению дополнительного страхового тарифа (может опустить его даже до нуля), снижает размер компенсационных выплат и иных гарантий льготной категории работников, а значит, уменьшает издержки работодателя.

Если на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные факторы, никакие измерения и исследования не проводятся, а соответствие рабочих мест установленным нормативам фиксируется в декларации соответствия, которую работодатель подает в Государственную инспекцию труда по месту своего нахождения⁷. Срок действия декларации соответствия составляет пять лет. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В случае, если в течение этого срока на рабочем месте, в отношении которого принята декларация, с работником не произошел несчастный случай и (или) не выявлено профессиональное заболевание, причиной которых могло явиться воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, действие данной декларации считается продленным на следующие пять лет⁸. В случае наступления указанных событий действие декларации в отношении этого рабочего места прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

Работники не вправе входить в состав комиссии по проведению СОУТ, но имеют право присутствовать при ее проведении на своих рабочих местах⁹. В состав названной комиссии включаются специалист по охране труда и

⁷ часть 4 статьи 10, часть 1 статьи 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

⁸ часть 7 статьи 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

⁹ пункт 1 части 1 статьи 5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

иные представителя работодателя (механик, энергетик, технолог, эколог, кадровые работники, специалисты отдела труда и заработной платы, юристы). Обязательным является включение в комиссию представителей и профсоюза (если они есть) - председатель ППО, уполномоченный по охране труда). Работодатель заранее должен известить работника о дате и месте проведения СОУТ. При проведении измерений необходимо убедиться, что измерения проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов, при работающем оборудовании и механизмах, характерных работах систем вентиляции, аспирации и др. Работник вправе при проведении измерений требовать присутствия членов комиссии - уполномоченного по охране труда своего подразделения и (или) представителя профсоюзного комитета.

Работник вправе обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей СОУТ, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте¹⁰.

Работник может обжаловать результаты СОУТ на его рабочем месте обратившись в государственную инспекцию по труду в Самарской области или в судебном порядке¹¹.

представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте.

А организация, проводящая специальную оценку условий труда обязана <https://internet.garant.ru/-/document-relations/70552676/1/0/621> предоставлять по требованию работодателя, и ППО обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Работодатель обязан

-давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

-рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде и принять

¹⁰ пункт 2 части 1 статьи 5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

¹¹ статья 26 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

По окончании СОУТ работник обязан ознакомиться с ее результатами¹².

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

Если на предприятии имеется профсоюзная организация или иной представительный орган работников, то его представители включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда. Они обладают всеми правами и обязанностями наравне с другими членами комиссии. Например, этот орган вправе требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения СОУТ¹³.

Помимо участия в работе комиссии профсоюз или иной представительный орган работников может выполнить и иные действия, связанные с проведением СОУТ, в частности направить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда¹⁴.

Профсоюз вправе осуществлять контроль за порядком проведения СОУТ. Профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности¹⁵.

Выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке¹⁶.

Порядок проведения измерений!

Наиболее важной задачей для представителей профсоюза на этапе формирования перечня рабочих мест является:

¹² часть 2 статьи 5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

¹³ пункт 1 части 2 статьи 6 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

¹⁴ пункт 7 части 1 статьи 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

¹⁵ пункт 2 статьи 25 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

¹⁶ пункт 2 статьи 26 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

-определение действительного времени нахождения работников в определенных рабочих зонах в течение рабочей смены для отражения времени контакта с вредными производственными факторами. **Причиной этому служит прямая зависимость класса условий труда от времени воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и в итоге предоставления гарантий работникам.** Крайне важно указание времени воздействия оцениваемых факторов. Даже при правильно проведенных замерах **манипуляции** со временем воздействия вредного фактора позволяют уменьшить степень вредности, либо и сам класс условий труда.

При проведении измерений необходимо убедиться, что измерения проводятся в ходе **штатных производственных (технологических) процессов, при работающем** оборудовании и механизмах, характерных работах систем вентиляции, аспирации и др. **Работник вправе при проведении измерений требовать присутствия членов комиссии - уполномоченного по охране** труда своего подразделения и (или) представителя профсоюзного комитета.

ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

С результатами проведения специальной оценки работодатель должен ознакомить работников под подпись¹⁷. Срок для ознакомления составляет 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении оценки. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Ознакомление работника с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте оформляется подписью в карте СОУТ. В карте содержатся сведения о классе (подклассе) условий труда на конкретном рабочем месте, установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

При подписании карты СОУТ работник имеет право выразить свои замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде, а работодатель при этом обязан эти

¹⁷ пункт 4 часть 2 статьи 4 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

замечания рассмотреть, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде свое несогласие с результатами (указать, что фактические условия труда остались прежними, но класс (подкласс) условий труда снизился). Кроме того, работник может получить копию карты СОУТ на основании письменного заявления.

Если работники не ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, это является нарушением порядка ее проведения и основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Результаты специальной оценки условий труда, **могут применяться при условии, если сведения о них внесены в информационную систему учета проведения СОУТ**

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, **работодатель обязан**, в частности:

☞ перечислять в Пенсионный фонд дополнительный страховой взнос за работников, у которых выявлены вредные и (или) опасные условия труда

☞ предоставлять работникам, в зависимости от класса условий труда, гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (сократить продолжительность рабочего времени, повысить размер оплаты труда; предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск)

☞ обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты

☞ организовать проведение медицинских осмотров

☞ предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а также лечебно-профилактическое питание

☞ проводить мероприятия по улучшению условий труда работников (например: модернизировать производство, снизить уровень загазованности, запыленности воздуха)

Если по итогам СОУТ вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены и условия труда признаны безопасными, то в целях поддержания их в таком состоянии работодатель, в частности:

- осуществляет контроль за состоянием условий труда на этих рабочих местах
- проводит мероприятия по поддержанию условий труда на безопасном уровне
- организует проведение обязательных предварительных (при поступлении) и периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ НОРМ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, в том числе провести специальную оценку условий труда¹⁸.

За непроведение специальной оценки условий труда или нарушение порядка ее проведения работодателя (организацию или индивидуального предпринимателя) могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Вид административного правонарушения	Размер штрафа, руб.		
	для должностных лиц	ИП	для юр.лиц
Нарушение государственных нормативных требований охраны труда	от 2000 до 5000	от 2000 до 5000	от 50 000 до 80 000
Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение	от 5000 до 10 000	от 5000 до 10 000	от 60 000 до 80 000
Совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение ¹⁹	от 30 000 до 40 000	от 30 000 до 40 000	от 100 000 до 200 000

¹⁸ статья 212 Трудового кодекса РФ

¹⁹ если существует угроза жизни и здоровью людей, то должностное лицо может быть дисквалифицировано на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, а к индивидуальным предпринимателям или юридическим лицам может быть применено наказание в виде административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

Нарушением порядка проведения СОУТ могут быть, например, признаны следующие действия (бездействие) работодателя:

- ✘ несоблюдение срока проведения СОУТ
- ✘ неознакомление работников с результатами СОУТ на их рабочих местах
- ✘ нарушение порядка оформления результатов СОУТ
- ✘ проведение СОУТ без привлечения специализированной организации, либо без формирования комиссии по ее проведению, либо не на всех рабочих местах

К ответственности могут привлечь как саму организацию, так и ее руководителя (его заместителя), специалиста по охране труда или иное ответственное лицо, уполномоченное на проведение специальной оценки в силу должностных обязанностей или на основании приказа руководителя²⁰.

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ТРЕБУЕТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

Характеристика условий труда на рабочем месте сотрудника является обязательным условием для включения в трудовой договор²¹.

Согласно трудовому законодательству в течение всего срока действия трудового договора стороны вправе вносить в него изменения. Их вносят путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору²². Такое соглашение между работником и работодателем является неотъемлемой частью трудового договора.

Результаты СОУТ относятся к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В таком случае допускается изменять определенные сторонами условия трудового договора (кроме изменения трудовой функции работника) по инициативе работодателя²³.

Изменения в трудовой договор с работником вносятся, если условия труда на его рабочем месте изменились. Например:

²⁰ часть 3 статьи 2.1, статья 2.4 Кодекса РФ об административных правонарушениях

²¹ часть 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ

²² часть 1 статьи 9, статья 72 Трудового кодекса РФ

²³ часть 1 статьи 74 Трудового кодекса РФ

➤ при заключении трудового договора условия труда были оптимальными или допустимыми (подтверждено результатами аттестации рабочих мест), а по результатам СОУТ они признаны вредными или опасными

➤ условия труда были вредными или опасными (подтверждено результатами аттестации рабочих мест), а по результатам СОУТ они признаны оптимальными или допустимыми.

В первом случае работодатель обязан предоставить работнику гарантии и компенсации за работу в новых условиях труда, а во втором – работник лишается гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ:

Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашений²⁴. Следовательно, если в коллективном договоре зафиксирован определенный режим труда и отдыха, или объем гарантий и компенсаций, то они не могут быть изменены только лишь по инициативе работодателя.

УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКА УЛУЧШЕНЫ – ЛЬГОТЫ ОТМЕНЯЮТСЯ

Если условия труда на рабочем месте стали допустимыми или оптимальными, у работодателя больше нет оснований предоставлять ему гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Но об отмене гарантий и компенсаций, а также о необходимости внести соответствующие изменения в трудовой договор работник должен быть уведомлен не менее чем за 2 месяца до их отмены²⁵. В течение этого срока работнику должны предоставляться гарантии и компенсации, ранее установленные трудовым договором. Унифицированной формы такого уведомления нет, его составляют в произвольной форме.

УСЛОВИЯ ТРУДА УХУДШИЛИСЬ – ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ

²⁴ статья 74 Трудового кодекса РФ

²⁵ часть 2 статьи 74 Трудового кодекса РФ

В случае, когда по результатам СОУТ условия труда на рабочем месте ухудшились, стали вредными или опасными, с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем следует указать новые условия труда, такие как:

- ✓ режим работы;
- ✓ оплата труда;
- ✓ порядок предоставления и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ обеспечение лечебно-профилактическим питанием;
- ✓ обязательный медосмотр и т.д.

И в этом случае работодатель обязан уведомить в письменной форме работника об изменении содержания трудового договора не позднее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений.

При этом следует учитывать, что предоставление обязательных льгот и гарантий начинается со дня внесения сведений в информационную систему о проведении СОУТ, независимо от даты подписания дополнительного соглашения к трудовому договору²⁶.

Работник может отказаться подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, если он не согласен: с результатами специальной оценки условий труда; изменениями условия труда (отменой гарантий и компенсаций).

РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН С РЕЗУЛЬТАТАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

В этом случае есть несколько вариантов действий:

А. Обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в судебном порядке²⁷. Для этого необходимо подготовить исковое заявление и копии документов, подтверждающих доводы заявителя. Иск подается в районный суд по месту нахождения работодателя (филиала, представительства работодателя) или по месту жительства истца.²⁸ Согласно статье 392 Трудового кодекса РФ срок на обращение в суд составляет 3 месяца с момента, когда работник узнал о нарушении своих прав. На основании статьи 393 Трудового кодекса РФ работник освобождается от

²⁶ пункт 3 Письма Минтруда России от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579

²⁷ подпункт 3 пункт 1 статьи 5, пункт 2 статьи 26 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

²⁸ статья 28, пункты 2, 6, 10 Гражданского процессуального кодекса РФ

расходов по оплате государственной пошлины за рассмотрение его заявления в суде.

В. Обратиться в профсоюз за проведением независимой экспертизы условий труда. Такая экспертиза проводится технической инспекцией труда Федерации профсоюзов Самарской области в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса РФ, пункта 5 статьи 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением о проведении независимой экспертизы условий труда, утвержденном Постановлением Президиума ФПСО № 2-2 от 19.11.2015 г.

В рамках независимой экспертизы исследованию подлежат:

- фактические условия труда работников;
- качество проведения СОУТ;
- правильность предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- техническое состояние зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, а также средств индивидуальной и коллективной защиты работников на рабочих местах;
- состояние санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работника (работников);
- установленные режимы труда и отдыха работника (работников);
- локальные нормативные акты предприятия по условиям и охране труда и другие документы.

Независимая экспертиза осуществляется на основании обращений членов профсоюзов, председателей первичных профсоюзных организаций, руководителей членских организаций ФПСО, обращений работодателей (при наличии в организации профсоюза).

С. Инициировать государственную экспертизу качества специальной оценки. Для этого необходимо обратиться в Государственную инспекцию труда, или непосредственно в Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Цель - оценить качество проведения СОУТ, правильность предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, фактические условия труда работников. Экспертиза проводится в соответствии со статьей 24 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., с приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».

Экспертиза качества СОУТ заключается в анализе ее результатов на предмет соответствия требованиям ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методики проведения специальной оценки условий труда. Проверяются:

- правильность и достоверность сведений о выявленных на исследуемых рабочих местах вредных (опасных) факторах производственной среды и трудового процесса;
- достоверность проведенных исследований (испытаний) и измерений указанных факторов;
- правильность установления итогового класса (подкласса) условий труда в отношении исследуемых в рамках экспертизы рабочих мест.

Государственная экспертиза проводится по обращениям органов исполнительной власти, работодателей, их объединений, работников, профсоюзов, их объединений, органов ФСС РФ, а также иных страховщиков. Кроме того, основанием могут являться определения судов, представления территориальных органов Роструда в связи с госконтролем (надзором) за соблюдением ФЗ Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. Если заявителем является сотрудник, то экспертиза проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте.

Если экспертиза проводится на основании обращений органов исполнительной власти, определений судебных органов, а также по представлениям территориальных органов Роструда, в том числе по обращениям заявителей, то такая экспертиза проводится бесплатно.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда является платной для заявителей – работников, профессиональных союзов или их объединений, работодателей или их объединений, являющихся страховщиками, обратившихся непосредственно в орган исполнительной власти субъекта России. Стоимость работ устанавливается органами государственной экспертизы условий труда с учетом Методических рекомендаций по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, утвержденных приказом Минтруда России от 9 октября 2014 г. № 682н.

В заявлении о проведение экспертизы качества СОУТ указывается:

- ✓ полное наименование заявителя (для юридических лиц), фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя (для физических лиц);
- ✓ почтовый адрес заявителя, адрес электронной почты (при наличии);
- ✓ наименование объекта государственной экспертизы условий труда;
- ✓ индивидуальный номер рабочего места, наименование профессии (должности) работника (работников), занятого на данном рабочем месте, с указанием структурного подразделения работодателя (при наличии), в отношении условий труда которого должна проводиться государственная экспертиза условий труда;
- ✓ сведения о ранее проведенных государственных экспертизах условий труда (при наличии);
- ✓ сведения об оплате государственной экспертизы условий труда.

Заявление может быть передано на бумажном носителе лично или направлено заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в виде электронного документа по Интернету (в том числе через Единый портал госуслуг).

Экспертиза занимает не более 30 рабочих дней. При необходимости этот срок может быть продлен, но не более чем на 60 рабочих дней.

По итогам работы составляется заключение государственной экспертизы условий труда с выводами о том, соответствуют результаты СОУТ установленным требованиям законодательства или нет. Если установлены несоответствия, в заключении указываются выявленные при проведении специальной оценки условий труда нарушения.

На основании заключения государственной экспертизы условий труда результаты СОУТ будут подтверждены или отменены. В последнем случае работодателю нужно провести внеплановую СОУТ²⁹. На период до утверждения отчета о проведении внеплановой СОУТ не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая СОУТ, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с их положением до проведения СОУТ, результаты

²⁹ пункт 2 части 1 статьи 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

которой получены с нарушениями требований Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.³⁰

Если заявитель не согласен с результатами экспертизы, он вправе обратиться в Минтруд России с целью рассмотрения возникших разногласий. **Приказ от 23 августа 2019 г. № 233 об утверждении административного регламента предоставления федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.**

РАБОТНИК ОТКАЗЫВАЕТСЯ РАБОТАТЬ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

Работодатель должен в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья³¹:

☞ вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника;

☞ вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

Работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если такой работы для сотрудника нет или он отказывается от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ³².

Чтобы предотвратить массовые увольнения в связи с изменением организационных или технологических условий труда по результатам СОУТ и, следовательно, сохранить рабочие места, работодателю предоставлено право вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Такой режим вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Отмена режима неполного рабочего времени до

³⁰ Часть 4 статьи 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

³¹ часть 3 статьи 74 Трудового кодекса РФ

³² часть 4 статьи 74 Трудового кодекса РФ

истечения 6 месяцев со дня его введения также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ с представлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Например, статьей 178 Трудового кодекса предусмотрена выплата работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 августа 2014 г. N 549н (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»

Ф Н П Р
общественная организация
Федерация профсоюзов Самарской области
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.11.2015

г. Самара

№ 2-2

Об утверждении Положения «О проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников»

Заслушав и обсудив информацию главного технического инспектора труда Федерации профсоюзов Самарской области Ольги Владимировны Буценко об утверждении Положения «О проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников»

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию главного технического инспектора труда ФПСО Буценко О.В. принять к сведению.
2. Утвердить Положение «О проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников» (далее Положение) (приложение № 1).
3. Членским организациям ФПСО:
 - 3.1. Проинформировать и распространить среди первичных профсоюзных организаций данное Положение.
 - 3.2. Активизировать профсоюзный контроль за проведением работы по специальной оценке условий труда со стороны профкомов и уполномоченных (доверенных) лиц.
4. Главному техническому инспектору труда ФПСО (Буценко О.В.):

4.1. Обобщать и анализировать информацию о проведении специальной оценке условий труда на основе информации членских организаций.

4.2. Освещать в газете «Народная трибуна» и на сайте ФПСО информацию о значимости специальной оценки условий труда и работе проводимой ФПСО в данном направлении.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Федерации профсоюзов Самарской области Колесникова Д. Г.

Председатель П.Г.Ожередов.

Приложение №1 к Постановлению Президиума ФПСО № 2-2 от 19.11.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников, установленной статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, направлено на реализацию конституционных прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

1.2. Независимая экспертиза условий труда и обеспечения безопасности работников (далее независимая экспертиза) проводится технической инспекцией труда Федерации профсоюзов Самарской области (далее ФПСО) в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса РФ, п.5. статьи 20 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в целях реализации прав работников на обращение в профессиональные союзы по вопросам охраны труда получения достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

1.3. Основной целью независимой экспертизы является объективная оценка условий труда и обеспечения защиты работников от профессиональных рисков, в том числе обоснование предоставления / непредоставления компенсаций и дополнительных гарантий за вредные, тяжелые и (или) опасные условия труда, выработка и реализация мероприятий по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

1.4. Цели независимой экспертизы достигаются путем установления соответствия актов, протоколов, планов мероприятий и иных материалов по охране труда, включая материалы специальной оценки условий труда, фактическим условиям труда на рабочих местах и требованиям нормативных и правовых актов по предоставлению компенсаций и дополнительных гарантий за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, соблюдению работодателем режимов труда и отдыха и допуска отдельных категорий работников к самостоятельному исполнению трудовых обязанностей.

1.5. Проведение независимой экспертизы содействует:

- обеспечению защиты работников от профессиональных рисков, в том числе путем предоставления компенсаций и дополнительных гарантий за работу во вредных, тяжелых и (или) опасных условиях труда.

- совершенствованию принятых решений и запланированных мероприятий в действующих локальных нормативных актах работодателя по вопросам нормализации и улучшения условий труда, профилактики и защиты от профессиональных рисков работников, занятых во вредных, тяжелых и опасных условиях труда.

- оказанию методической и практической помощи работникам, членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям по вопросам условий и охраны труда.

1.6. Объектами независимой экспертизы являются:

- фактические условия труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве (производственной травме) или профессиональному заболеванию.

- качество проведения специальной оценки условий труда (далее СОУТ) рабочих мест включая необходимые для СОУТ документы и локальные нормативные акты работодателя;

- правильность предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- техническое состояние зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, а также средств индивидуальной и коллективной защиты работников на рабочих местах;

- состояние санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работника (работников);

- установленные режимы труда и отдыха работника (работников);

- локальные нормативные акты предприятия по условиям и охране труда и другие документы.

1.7. Независимая экспертиза осуществляется на основании обращений (заявлений) заявителей:

- членов профсоюзов;

- председателей первичных профсоюзных организаций;

- руководителей членских организаций ФПСО;

- обращений работодателей (при наличии в организации профсоюза).

1.8. Независимая экспертиза осуществляется экспертной комиссией, создаваемой в каждом конкретном случае ее проведения в количестве не менее трех человек. В ее состав входят председатель и члены из числа технических инспекторов труда профсоюзов, специалистов по охране труда, руководителей областных отраслевых профсоюзных организаций, в сферу контроля которого входит организация, материалы которой будут подвергаться независимой экспертизе, внешний эксперт³³ или представитель неаффилированной с работодателем и с заявителем независимой экспертной организации (по согласованию), а также, как правило, работодатель, у которого предполагается проведение независимой экспертизы или его представитель (по согласованию).

В состав комиссии могут быть включены и иные лица в зависимости от условий и сложности предполагаемой экспертизы.

Комиссия принимает свое решение простым большинством голосов всех членов комиссии. В спорных ситуациях решающее значение имеет аргументированное мнение Председателя комиссии.

1.9. Технический инспектор (главный технический инспектор) труда ФПСО в течение 5 дней с момента принятия решения о проведении независимой экспертизы формирует состав экспертной комиссии:

- согласовывает с членской организацией представителя в состав экспертной комиссии;

- готовит проект распоряжения о создании экспертной комиссии.

1.10. Состав комиссии утверждается распоряжением председателя ФПСО.

Председателем экспертной комиссии назначается заместитель председателя ФПСО или председатель постоянной комиссии Совета ФПСО по охране труда и экологии.

II. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ПРОВЕДЕНИИ НЕЗАВИСИМОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

2.1. Для проведения независимой экспертизы заявитель (член профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда) уведомляет отраслевую профсоюзную организацию о своем требовании проведения экспертизы.

2.2. Обращается в ФПСО о проведении независимой экспертизы условий труда и (или) обеспечения безопасности работника на конкретном рабочем месте у конкретного работодателя с указанием предмета экспертизы и аргументированного основания необходимости ее проведения.

2.3. На основании обращения заявителя главный технический инспектор труда ФПСО проводит внеплановую проверку конкретного рабочего места, указанного в заявлении, других обстоятельств, вызвавших необходимость (по мнению заявителя) проведения независимой

³³ внешний эксперт - физическое лицо, аккредитованное в качестве эксперта, в порядке, установленном действующими нормативными – правовыми актами РФ.

экспертизы.

2.4. По результатам проверки главный технический инспектор труда ФПСО составляет акт проверки и выносит решение о проведении / не проведении независимой экспертизы. В случае выявления конкретных частных нарушений, не требующих проведения независимой экспертизы, главный технический инспектор труда ФПСО выдает работодателю представление об устранении выявленных нарушений и выносит решение об отказе в проведении независимой экспертизы. Если выявленные на основании обращения в ходе проверки нарушения дают основание для более серьезной и детализированной проверки и (или) вызывают сомнения в правильности (достоверности) тех или иных документов, в том числе материалов проведенной СОУТ, главный технический инспектор труда ФПСО принимает аргументированное решение о необходимости проведения независимой экспертизы при условии наличия соответствующих источников финансирования в бюджете и исходя из конкретных обстоятельств, предварительно оценивает возможный объем работ по проведению экспертизы. Решение о необходимости проведения независимой экспертизы принимается с предварительным уведомлением соответствующей членской организации.

2.5. О результатах проведенной доэкспертной работы уведомляются заявитель и работодатель, рабочие места и (или) документация которого подвергались проверке.

2.6. Доэкспертная работа с обращением по вопросу необходимости проведения независимой экспертизы проводится на безвозмездной основе.

III. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

3.1. В случае принятия решения о необходимости проведения независимой экспертизы главный технический инспектор труда ФПСО на основании заявления (обращения) заявителя, акта проверки и решения о проведении независимой экспертизы, предварительной оценки возможного объема трудозатрат и финансирования работ по независимой экспертизе приступает к формированию состава экспертной комиссии по независимой экспертизе и организует ее работу.

3.2. Независимая экспертиза условий труда проводится при условии гарантированного возмещения необходимых расходов на её проведение (оплаты работы внешних экспертов на проведение замеров и иных затрат на проведение экспертизы по ее существу). Возмещение расходов на проведение независимой экспертизы осуществляется за счет средств заявителя.

3.3. Комиссия изучает имеющиеся материалы и определяет перечень дополнительных необходимых документов для проведения экспертизы, а также необходимость проведения измерений и оценки факторов производственной среды и трудового процесса на конкретных рабочих местах с целью подготовки экспертного заключения, проводит эту работу, принимает решение (заключение).

3.4. Срок проведения независимой экспертизы условий труда устанавливается в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема представленных на экспертизу документации и материалов, но не более 1 месяца с момента формирования полного пакета документов, необходимых для проведения экспертизы.

В исключительных случаях срок проведения экспертизы может быть продлен, но не более чем на один месяц.

3.5. По окончании всех процедур независимой экспертизы составляется заключение (приложение № 1) независимой экспертизы, которое должно содержать обоснованные выводы по предмету (по существу) проведенной экспертизы. Заключение составляется в трех экземплярах на бланке ФПСО с подписями председателя и членов экспертной комиссии и заверяется печатью ФПСО.

Один экземпляр заключения направляется заявителю (представителю заявителя) в течение трех календарных дней после подписания заключения.

Второй экземпляр заключения направляется в адрес работодателя (руководителя организации), у которого проводилась независимая экспертиза.

Третий экземпляр заключения остается в ФПСО и хранится 45 лет.

Председатель экспертной комиссии информирует председателя ФПСО о результатах проведения экспертизы и представляет на утверждение председателю ФПСО заключение об экспертизе.

Заключение утверждается в срок, определенный пунктом 3.4. настоящего положения.

Заявитель либо его представитель вправе присутствовать на заседании и участвовать в обсуждении итогов экспертизы.

3.6. По результатам заключения независимой экспертизы, в том числе несоответствия материалов СОУТ фактическим условиям труда на рабочих местах, главный технический инспектор труда выдает представление руководителю организации, в которой проводилась экспертиза.

IV. УЧАСТИЕ ВНЕШНИХ ЭКСПЕРТОВ И ЭКСПЕРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. В состав экспертной комиссии могут включаться по согласованию эксперты - физические и юридические лица, привлекаемые на договорной, в том числе на платной основе (внешняя экспертиза).

4.2. Решение о проведении внешней экспертизы может быть принято председателем ФПСО в случаях сложности экспертной работы, обусловленной отсутствием у специалистов ФПСО технической возможности для ее выполнения.

4.3. Внешняя экспертиза выполняется по договору с ФПСО физическими или юридическими лицами, неаффилированными с работодателем и с заявителем и аккредитованными в качестве экспертов, в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами РФ.

4.4. Кандидатуры для проведения внешней экспертизы конкретных материалов включаются в состав экспертной комиссии дополнительным распоряжением председателя ФПСО.

4.5. Внешний эксперт вправе в 3-дневный срок со дня получения от ФПСО материалов для экспертизы уведомить ФПСО о недостаточности имеющихся материалов для подготовки экспертного заключения, соответствующего требованиям договора и настоящего Положения.

Конкретный перечень необходимых материалов оговаривается сторонами при заключении договора на проведение экспертизы.

4.6. Приемка работ, выполненных внешними экспертами, осуществляется по акту сдачи - приемки работ, подписываемому по окончании рассмотрения соответствующего вопроса и принятии решения.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Независимо от результатов независимой экспертизы, и результатов проверки главным техническим инспектором труда профсоюза, за заявителем остается право обращения в Прокуратуру Самарской области, Государственную инспекцию труда в Самарской области, и иные органы государственной власти, государственного надзора и контроля.

5.2. В случае несогласия работодателя (руководителя организации), у которого проводилась независимая экспертиза, с ее результатами и отказа исправить выявленные недостатки, заключение независимой экспертизы, включая копии документов заявителя и представление технического (главного технического) инспектора труда ФПСО направляются председателем ФПСО в Государственную инспекцию труда в Самарской области с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении государственных нормативных требований охраны труда и проведении государственной экспертизы качества СОУТ, получивших отрицательные заключения.

5.3. В случае несогласия заявителя материалы которого подвергались экспертизе, с экспертным заключением независимой экспертизы последнее может быть обжаловано в суде по существу вопроса.