

АТТЕСТАЦИЯ ПОЛУЧИЛА СПЕЦОЦЕНКУ

С 1 ЯНВАРЯ ЭТОГО ГОДА ВСТУПИЛИ В СИЛУ СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА. ОТКОРРЕКТИРОВАНЫ ПРАВИЛА ПРОВЕРКИ РАБОЧИХ МЕСТ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛЬГОТ СОТРУДНИКАМ, РАБОТАЮЩИМ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ. А СО СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА В НЕСКОЛЬКО РАЗ УВЕЛИЧАТСЯ ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА. ОДНАКО ЭКСПЕРТЫ СЧИТАЮТ, ЧТО НОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ТАК ЖЕ ДАЛЕКО ОТ СОВЕРШЕНСТВА, КАК И СТАРОЕ. АНТОН АРСЕНЬЕВ



КЛЮЧЕВЫМ ИЗМЕНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ ВВЕДЕНИЕ С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ВМЕСТО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Новые правила охраны труда обсудили участники конференции «Современные тенденции охраны труда на предприятии, в том числе при использовании химических веществ на рабочих местах», которую организовал ИД «Коммерсантъ».

«Ключевым изменением законодательства в области охраны труда является введение с 1 января 2014 года специальной оценки условий труда вместо аттестации рабочих мест по условиям труда, — заявил модератор конференции, старший юрист компании «Пепеляев Групп» Александр Коркин. — Система в целом осталась прежней, однако есть несколько существенных изменений». Так, в отношении некоторых рабочих мест теперь можно не проводить измерения различного рода вредных производственных факторов, что существенно удорожало мероприятия по аттестации рабочих мест. Аттестация ныне переименована в спец-оценку. Если работодатель не проводит измерение данных факторов, безопасность условий труда на рабочем месте должна подтверждаться его декларацией. Кроме того, исключена обязанность по проведению спец-оценки в отношении надомных работников.

Важным для работодателей новшеством является то, что внеплановая спец-оценка теперь проводится только на основании мотивированного запроса

представительного органа работников. Раньше с таким запросом мог обратиться и отдельный сотрудник, причем закон не требовал обосновывать просьбу о внеплановой аттестации, что создавало риски злоупотреблений со стороны работников, подчеркнул господин Коркин. Теперь более подробно указаны права работника при проведении спец-оценки. В частности, сотрудник вправе присутствовать при проведении оценки его рабочего места и должен быть ознакомлен с ее результатами не позднее 30 дней с момента утверждения отчета о проведении спец-оценки. Данные о результатах оценки также должны быть размещены на официальном сайте работодателя.

Ключевым новшеством является то, что объем компенсаций за работу во вредных условиях теперь напрямую зависит от класса условий труда. Раньше всем работникам начиная с класса условий труда 3.1 (при этой степени вредности здоровье работника после контакта с вредными факторами не успевает восстанавливаться к началу следующей смены) должны были предоставляться все три вида компенсаций — сокращенная рабочая неделя, дополнительный оплачиваемый отпуск и повышение оплаты труда. А с 2014 года сокращенная рабочая неделя предоставляется только работникам с классом условий труда 3.3 (работа приводит к развитию

профессиональных болезней легкой и средней степени тяжести) и выше, а дополнительный оплачиваемый отпуск только начиная с класса 3.2 (после продолжительного воздействия вредных факторов появляются начальные признаки или легкие формы профзаболеваний).

«С отменой компенсаций в связи с принятием закона не все так просто. В законе предусмотрено переходное положение, гарантирующее сохранение уровня компенсации при неизменности условий труда, которое на практике судами трактуется по-разному. В связи с этим уменьшать количество компенсаций за вредные условия труда или размер какой-либо из них работодателям следует с повышенной осторожностью», — отметил юрист.

С 1 января 2015 года также повысится предельный размер административных штрафов за нарушение требований в области охраны труда — с 30 тыс. до 200 тыс. рублей. Созданы и финансовые стимулы для улучшения условий труда. Чем более безопасные условия созданы на рабочих местах, тем меньше дополнительные взносы работодателя в Пенсионный фонд на финансирование страховой части трудовой пенсии. «И еще два важных изменения, также действующих с 1 января 2014 года. Во-первых, при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднеспособную численность работников не

включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда (изменения в закон о социальной защите инвалидов). Во-вторых, максимальный учетный период для целей суммированного учета рабочего времени в отношении работников, трудящихся во вредных или опасных условиях труда, ограничен тремя месяцами (ранее — один год)», — добавил Александр Коркин.

По мнению главного государственного эксперта по условиям труда в Петербурге Андрея Громова, новые правила вряд ли будут для работодателей более обременительными, чем старые. «Принципиальных различий нет. Это все на самом деле дело не накладное», — прокомментировал он замену аттестации рабочего места на спец-оценку. В то же время пока еще рано судить, насколько новые правила эффективнее прежних, считает он. Эксперт также добавил, что большинство работников в России юридически неграмотны и не интересуются вопросами охраны своего труда.

«Система оценки очень несовершенна — и старая, и новая, — полагает главный технический инспектор охраны труда аппарата Ленинградской федерации профсоюзов Михаил Фадеев. — Новая, например, не предусматривает обязательной аттестации рабочего места. То есть ты можешь работать и во вредных