

# Исключить конфликт интересов

*С 2014 г. началось проведение специальной оценки условий труда (СОУТ). Обсуждение положений Федерального закона от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» перешло из теоретической плоскости в плоскость анализа практических результатов проведения такой оценки. Первый опыт осуществления СОУТ позволяет сделать предварительные выводы о ее достоинствах и недостатках.*

**С**пециальная оценка условий труда во многом базируется на положениях аттестации рабочих мест, но имеет принципиальные отличия. В Федеральном законе № 426-ФЗ установлено, что СОУТ проводится совместно работодателем и организацией, привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора и имеющей право выполнять работы по СОУТ (далее - оценивающая организация).

Определены обязанности, права и ответственность участников СОУТ. Комиссии по СОУТ, которую образует и возглавляет работодатель, даны широкие полномочия: утверждать результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, декларировать допустимые условия труда, снижать класс (подкласс) условий труда при применении эффективных средств индивидуальной защиты и др.

Оценивающая организация и ее эксперты осуществляют идентифика-

цию, исследование и измерение вредных и опасных факторов, классификацию условий труда на рабочих местах.

**Н**аибольший интерес представляет анализ практики реализации тех положений СОУТ, которые отличают ее от аттестации рабочих мест:

- ✓ процедура идентификации, по результатам которой принимаются решения об отнесении условий труда к допустимому классу;

- ✓ декларирование допустимых условий труда без проведения исследования и измерения вредных и опасных факторов;

- ✓ снижение класса (подкласса) условий труда при применении эффективных средств индивидуальной защиты (до появления Методики оценки эффективности СИЗ обсуждать этот вопрос не будем).

Для всех трех перечисленных процедур установлен одинаковый порядок проведения, который предусматривает заключение эксперта оцени-

## ПРАКТИКА

вающей организации и окончательное решение комиссии на основе заключения эксперта по данному вопросу.

**Р**ассмотрим, как данные процедуры реализуются на практике.

*Идентификация* - сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах производственных факторов с факторами, предусмотренными в Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов.

Основанием для идентификации является наличие источника (производственное оборудование, материалы и сырье) вредного и опасного фактора. Вместе с тем во многих случаях наличия фактора - без количественной оценки потенциала вредного и опасного воздействия на работника - недостаточно для идентификации его как потенциально вредного или опасного фактора. При наличии заведомо безвредного фактора (например, источника шума) эксперт не может не идентифицировать данный фактор.

Заключение, основанное на субъективной оценке эксперта, с формальной точки зрения может быть оспорено из-за отсутствия фактических данных об уровне шума, а следовательно - о потенциале опасности.

Таким образом, эксперт оказывается в безвыходной ситуации: идентифицируя заведомо безвредный и безопасный фактор, он обрекает работодателя на дополнительные расходы на его исследование и оценку;

не идентифицируя - рискует, что его заключение может быть признано неверным со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

Вызывает сомнение, что учет результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте измерений фактора при идентификации также не будет оспорен, так как в нормативных правовых актах нет указаний на то, при каких значениях фактора его можно считать потенциально безвредным и безопасным. Например, при каких фактических значениях искусственной освещенности рабочей поверхности - 100, 200, 290 лк - можно считать данный фактор потенциально не вредным, если норматив освещенности - 300 лк? Ответа на этот вопрос нет ни в Методике проведения СОУТ, ни в других документах.

Таким образом, эксперт вынужден перестраховываться, идентифицируя заведомо потенциально безвредные и безопасные факторы. Работодатель, со своей стороны, заинтересован в том, чтобы максимальное количество факторов не было идентифицировано. Это - конфликт интересов, и любое решение может быть оспорено другой стороной.

*Декларирование.* В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, то комиссия признает условия труда на данном рабочем месте допустимыми без проведения исследований и измере-

ний вредных и (или) опасных производственных факторов. В отношении данных рабочих мест работодатель декларирует соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

К сожалению, данное положение закона может быть реализовано в отношении ничтожно малого количества рабочих мест, на которых, например, отсутствует искусственное освещение.

В соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении должна идентифицироваться как потенциально вредный фактор. Это исключает возможность декларирования допустимых условий труда на заведомо безопасных местах (например, офисных работников).

Следует обратить внимание на то, что наименование декларации - «Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» - не соответствует смыслу этого документа. При СОУТ учитываются далеко не все государственные нормативные требования охраны труда (например, не учитываются требования травмобезопасности). Предлагаем изменить наименование декларации. Она может называться так: «Декларация соответствия допустимым условиям труда». Данное изменение устранил возможность оспаривать декларацию по формальному признаку.

Все, кто занимался аттестацией рабочих мест по условиям труда, постоянно убеждались на практике в том, что Методика оценки условий труда, изложенная в Руководстве Р 2.2.2006-05, несовершенна. В ряде случаев ее использование приводило к тому, что производственные факторы либо оценивались субъективно (например: степень ответственности, вероятность риска, функция контроля при оценке напряженности трудового процесса, оценка условий труда по биологическому фактору), либо для оценок не было методик (например, статические нагрузки в процессе прижатия инструмента к обрабатываемой поверхности, нагрузка на слуховой анализатор и т.п.).

Казалось бы, эти и другие недостатки должны были быть устранены в Методике по СОУТ. Этого, однако, не случилось, - в данной Методике много недочетов, которые уже проявились в процессе ее применения и не требуют мониторинга для их исправления. Это особенно важно еще и потому, что в настоящее время идет подготовка экспертов по СОУТ.

Процесс идентификации наиболее важен в работе по СОУТ. Он является, как уже говорилось, «качественным». Понимая, что при такой процедуре есть факторы, которые всегда присутствуют на всех рабочих местах (такие, как характеристики микроклимата, световой среды и др.), авторы Методики ввели для них ограничения, касающиеся либо количествен-

ных характеристик, либо видов работ, при которых факторы идентифицируются как потенциально вредные либо опасные.

Такие ограничения существуют не для всех факторов, - например, для световой среды их нет. Точно так же обстоит дело и с идентификацией фактора «нагрузка на голосовой аппарат» - п. «г» ст. 13 Федерального закона № 426-ФЗ «постоянная нагрузка на голосовой аппарат» ничего не поясняет и не конкретизирует.

**В**Примечании № 9 к Классификатору вредных и (или) опасных производственных факторов декларируется, что показатели тяжести трудового процесса идентифицируются как вредные и (или) опасные только на рабочих местах, на которых выполняются работы по поднятию и переноске грузов вручную, работы осуществляются в вынужденном положении (что это такое - не ясно, есть «вынужденная рабочая поза») или в положении стоя, а также при перемещении в пространстве.

В Примечании не поясняется, как проводить идентификацию, если выполнение работы связано с другими характеристиками тяжести, упомянутыми в Классификаторе, например - со статическими нагрузками или стереотипными рабочими движениями. Так, работа на конвейере может характеризоваться только двумя указанными видами нагрузок, не требуя ни вынужденной рабочей позы, ни переноски грузов вручную, ни других

характеристик, указанных в Примечании № 9.

**Д**ругой явный недостаток Методики - отсутствие связи Классификатора с некоторыми критериями, по которым эксперт должен устанавливать классы условий труда (либо отсутствие таких критериев).

Так, длительность сосредоточенного наблюдения, приведенная в Классификаторе в качестве одного из показателей напряженности трудового процесса, не представлена в Приложении № 21 Методики, согласно которому производится отнесение условий труда к определенному классу.

В этом же Приложении для оценки монотонности нагрузок приведен показатель «время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса», тогда как в Классификаторе указано «активное наблюдение за ходом производственного процесса» (п. 5.5).

Согласно Классификатору предписывается оценивать напряженность труда по нагрузке на слуховой анализатор, но и сам показатель, и критерии его оценки в Приложении отсутствуют.

Освещенность рабочей поверхности, которая, как уже говорилось выше, должна теперь идентифицироваться во всех помещениях, согласно Приложению № 16 оценивается только в жилых и общественных зданиях. Значит, идентификацию этого фактора в производственных поме-

щениях эксперт обязан производить, но это не имеет никакого смысла, поскольку нет критериев для оценки данного (идентифицированного) фактора.

Отсутствуют критерии для оценки прямой и отраженной блескости, хотя она при определенных условиях может идентифицироваться в качестве вредного производственного фактора.

Ответа на вопрос, как при СОУТ учитывать идентифицированные факторы, в отношении которых не установлены нормативы и (или) критерии оценки, Методика не дает.

**П**ри отнесении условий труда к классам (подклассам) также возникают вопросы. Так, при оценке условий труда по параметрам микроклимата в п. 48 Методики указана последовательность измерений: вначале по температуре воздуха устанавливается класс условий труда, затем он уточняется по другим характеристикам микроклимата.

Вместе с тем, во-первых, если говорится о необходимости уточнения, то обязательно излагается процедура, а во-вторых, согласно п. 49 Методики уточнения не требуется, так как «...отнесение к классу (подклассу) условий труда при воздействии параметров микроклимата осуществляется раздельно по температуре воздуха, скорости его движения, влажности воздуха, тепловому излучению...».

В п. 51 указано, что при воздействии теплового излучения класс ус-

ловий труда устанавливается именно по этому параметру микроклимата. Это справедливо, если ТНС-индекс имеет допустимые параметры (как это было указано в п. 5.5.3.6 Руководства Р 2.2.2006-05), либо для работы в помещениях с охлаждающим микроклиматом (п. 5.5.4.1.3 Руководства), однако правомерность распространения требований п. 51 для всех случаев и сочетаний параметров нагревающего микроклимата вызывает серьезные сомнения.

**О**собое внимание требует «корректировка» условий труда применительно к 8-часовой рабочей смене. Простой пример: работа происходит в одном помещении, где есть зона с нагревающим микроклиматом (класс 3.1), и в другой зоне - с допустимым (класс 2). Рабочий проводит в каждой зоне по 4 ч.

Исходя из этого средневзвешенная оценка условий труда составит:

$$(4 \text{ ч} \times 3 \text{ балла}) + (4 \text{ ч} \times 2 \text{ балла}) = 20/8 = 2,5 \text{ балла.}$$

В другом случае работа производится в помещении с нагревающим микроклиматом (класс 3.1) и на улице, также по 4 ч за 8-часовую смену. Средневзвешенный балл составит уже  $12/8 = 1,5$  балла, так как работа на открытой территории по микроклимату не оценивается и отсутствуют указания на необходимость и критерии ее классификации. Третьи результаты получаются при 12-часовой рабочей смене с таким же распределением рабочего времени (50 на 50).

## ПРАКТИКА

Вызывает сомнения справедливость Примечания № 2 к Приложению № 14 Методики, где сказано, что при увеличении скорости движения воздуха на 0,1 м/с оптимальную температуру, приведенную в таблице, следует повысить на 0,2 °С (речь идет об охлаждающем микроклимате). Но, как известно, при повышении скорости движения холодного воздуха его охлаждающее действие усиливается. Это не может расширять границы оптимального диапазона - следует повышать исключительно температуру, характеризующую границы классов условий труда, как это было указано в п. 5.5.4.1.1 Руководства Р 2.2.2006-05, откуда данное требование и было перенесено в искаженном виде.

**К** недостаткам Методики относятся и многочисленные ошибки редакционного и технического характера. Так, применительно к биологическому фактору используется термин «высококонтрагиозный» вместо «высококонтагиозный»; в тексте упомянуто «закрытое производственное помещение», хотя по определению производственное помещение - это закрытое пространство.

В разделе, посвященном микроклимату, утверждается, что при наличии у работника одного рабочего места достаточно... однократного измерения. Но у работника может быть одно рабочее место, которое может включать несколько рабочих зон, где он должен выполнять рабочее задание!

В Приложении № 14 Методики диапазон температуры воздуха, характе-

ризующий класс 3.1 для работ категории 1б, составляет 18,9-7,0, хотя этот диапазон на самом деле - 18,9-17,0 °С.

Перечень недоработок Методики можно продолжать, хотя по приведенным примерам понятно, что она нуждается в доработке, которую не следует, по нашему мнению, откладывать, ожидая, когда она пройдет «обкатку».

**П**рактика проведения СОУТ выявила существенные недостатки Методики и показала необходимость скорейшей ее корректировки.

Устранение выявленных недостатков необходимо, чтобы исключить предпосылки для оспаривания правомерности результатов СОУТ при их использовании, в том числе при установлении размеров компенсаций и дополнительных страховых пенсионных тарифов для работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда. Это особенно важно в связи с решением Правительства РФ провести в 2015-2016 гг. СОУТ в больших масштабах и в обязательном порядке. Без переработки Методики сделать это объективно и качественно не удастся.

В. РОДИН,  
директор, докт. техн. наук, профессор,

В. ИСАКОВ,  
зав. учебно-методическим отделом,  
канд. техн. наук,

И. БОНДАРЕВ,  
руководитель группы методического  
обеспечения, канд. биол. наук,

Учреждение ФНПР -  
«НИИОТ в г. Екатеринбурге»