

Практическая задача

по дисциплине правовое обеспечение охраны труда

по теме **Основные направления государственной политики в области охраны труда, государственные гарантии в области охраны труда**

Задачи:

В сентябре 2020 г. на рабочих местах работодателем была проведена плановая специальная оценка условий труда, по результатам которой изменился подкласс условий труда работников, а также наименования ряда должностей и рабочих профессий.

При этом не было внесено никаких изменений в локальные инструкции по охране труда и технике безопасности. В акте аудита кадровой документации это отмечено как замечание. Директор попросил аудиторов обосновать данный вывод, поскольку никаких принципиальных изменений в условиях труда по указанным должностям и видам работ не произошло.

Дайте основанный на нормах права ответ. Следует ли пересматривать локальные нормативные документы по охране труда?

Ответ:

Специальную оценку рабочих мест (СОУТ) должен провести каждый работодатель. Это необходимо для определения вредных и/или опасных факторов, установления класса условий труда для каждого рабочего места (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 28.12.2022) "О специальной оценке условий труда" (Далее по тексту - Закон N 426-ФЗ)). Также часть 2 статьи 8 Закона N 426-ФЗ гласит, что специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией.

Если по результатам специальной оценки условий труда необходимо пересмотреть гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, то в этом случае нужно применять ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (Далее по тексту – ТК РФ). В частности, с учетом требований ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях работника следует уведомить в письменной форме не позднее чем за два месяца

Изменить условия трудового договора можно не ранее чем через два месяца со дня утверждения отчета о проведении спецоценки. Это относится как к случаям ухудшения условий, так и улучшения.

В то же время закон, на мой взгляд, не запрещает сторонам заключить письменное соглашение, если возникла необходимость пересмотреть названные гарантии и компенсации.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются в т.ч. следующие условия:

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации 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;
- условия труда на рабочем месте.

Согласно статье 3 Закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Исходя из условия задачи изменениям посредством СОУТ были подвергнуты наименования ряда должностей и рабочих профессий, иначе говоря штатное расписание.

Штатное расписание является организационным и первичным учетным документом и представляет собой перечень должностей (профессий, специальностей) в организации с указанием их количества и размеров тарифной ставки (должностных окладов и пр.), Роструд неоднократно относил его к локальным нормативным актам (например, письма ***Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1, от 31.10.2007 № 4414-6***).

А в ***Письме Роструда от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1*** указывается, что штатное расписание является локальным нормативным актом организации, но непосредственно не связанным с трудовой деятельностью.

Так, на основании вышеупомянутых норм, делаю вывод, что работодателю необходимо внести изменения в локальные инструкции по охране труда и технике безопасности.