Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

Изменения за последний месяц

КонсультантПлюс, 30.05.2017

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОХРАНА ТРУДА. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

1. Специальная оценка условий труда. Основные понятия и общие положения >>>

2. В каком порядке проводится специальная оценка условий труда >>>

Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда >>>

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда при проведении специальной оценки >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

3. Образцы документов >>>

**1. Специальная оценка условий труда. Основные понятия и общие положения**

1.1. Понятие и содержание специальной оценки условий труда >>>

1.2. Участники специальной оценки условий труда >>>

1.3. В какие сроки должна проводиться специальная оценка условий труда >>>

1.4. Какая ответственность предусмотрена за нарушение норм о специальной оценке условий труда >>>

**1.1. Понятие и содержание специальной оценки условий труда**

1.1.1. Суть специальной оценки условий труда >>>

1.1.2. Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда >>>

1.1.3. Результат специальной оценки условий труда >>>

1.1.4. Применение результатов специальной оценки условий труда >>>

**1.1.1. Суть специальной оценки условий труда**

Специальная оценка условий труда 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 работников (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ; далее - Закон N 426-ФЗ).

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ признают совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

От того, какой класс (подкласс) условий труда установлен на рабочем месте, зависит, в частности, размер дополнительного тарифа страховых взносов, которые работодателю в определенных случаях нужно вносить в ПФР в пользу работников. Чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений.

 Когда применяются дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР. Размер тарифа

Класс условий труда и степень влияют также на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредном и (или) опасном производстве (например, дополнительный ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 147 ТК РФ)).

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

**Можно ли на основании редакции Трудового кодекса РФ, вступившей в силу 01.01.2014, уменьшить объем гарантий (компенсаций), которые установлены в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по итогам проведенной в 2013 г. аттестации рабочих мест?**

**Ответ:** Да, можно при условии, если условия труда на данных рабочих местах улучшились, что подтверждено результатами спецоценки.

**Обоснование:** Если до 01.01.2014 рабочие места были аттестованы и работникам, условия труда которых были признаны вредными и (или) опасными, установлены на основании действовавших норм Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов гарантии и компенсации, они должны быть сохранены. При этом условия труда на указанных рабочих местах должны оставаться прежними. Такой вывод следует из анализа ч. 3 ст. 15 Закона N 421-ФЗ.

Пересмотр предоставляемых работникам гарантий и компенсаций возможен только после проведения специальной оценки условий труда. В случае, когда по ее итогам будет определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, работодатель вправе уменьшить объем гарантий и компенсаций. О недопустимости в том числе снижения компенсаций отдельным категориям медицинских работников без подтверждения улучшения условий труда результатами спецоценки упоминается также в Правительственной телеграмме Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.12.2014 N 15-0/10/П-7498. Отметим, что улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. Такой вывод содержится в информации Минтруда России "Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда"); далее - информация Минтруда России.

Гарантии и компенсации работникам в таком случае должны быть предоставлены в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса РФ, а именно: абз. 5 ч. 1, ч. 2 ст. 92, ст. ст. 117, 147 ТК РФ.

Если в ходе спецоценки условия труда на ранее аттестованных рабочих местах будут признаны безопасными, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. Такой вывод следует из содержания ч. 4 ст. 219 ТК РФ.

Снижение или отмена гарантий и компенсаций повлечет изменение обязательных условий трудового договора. Оно возможно по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ для ситуаций, когда организационные или технологические условия труда изменились.

 ***Связанные вопросы***

*Продолжительность дополнительного отпуска у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

*Изменение условия о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда*

**1.1.2. Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда**

Рабочим признается место, в котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ).

Специальная оценка в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ, проводится на рабочих местах всех сотрудников, за исключением (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ):

- надомников;

- дистанционных работников;

- работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Также специальная оценка условий труда не может быть проведена на вакантном рабочем месте. Такие разъяснения дал Минтруд России в письме от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе (ч. 4 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

Кроме этого, в силу ч. 7 ст. 9 Закона N 426-ФЗ на рабочих местах, сведения о которых указаны в данной норме, специальная оценка подлежит проведению с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом России. До их установления такая спецоценка проводится в общем порядке, предусмотренном Законом N 426-ФЗ (ч. 5 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 N 290.

До начала специальной оценки комиссия, созданная работодателем для проведения такого мероприятия, утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться оценка, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Решение об отнесении конкретных рабочих мест к аналогичным принимает эксперт организации, которая проводит спецоценку условий труда, после чего оно утверждается комиссией по проведению спецоценки (письмо Минтруда России от 15.02.2016 N 15-1/В-484).

Аналогичные рабочие места характеризуются совокупностью следующих признаков (ч. 6 ст. 9 Закона N 426-ФЗ):

1) рабочие места:

- оснащены одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;

- находятся в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

2) работники:

- трудятся по одной и той же профессии, специальности, занимают одну должность;

- выполняют одни и те же трудовые функции при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме рабочего времени;

- используют одинаковое производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье;

- обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Специальная оценка проводится в отношении каждого рабочего места из перечня. На аналогичных рабочих местах - в отношении только 20 процентов от общего числа таких мест (но не меньше двух мест). При этом результаты оценки распространяются на все аналогичные рабочие места (ч. 1 ст. 16 Закона N 426-ФЗ).

**Нужно ли проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, которые до 01.01.2014 (даты введения спецоценки) не подлежали аттестации?**

**Ответ:** Да, нужно.

**Обоснование:** Ранее согласно п. 4 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н) не подлежали аттестации рабочие места тех работников, чья трудовая функция была связана исключительно:

- с работой на компьютерах;

- с периодической эксплуатацией копировально-множительной (например, ксероксы, принтеры) или иной техники для нужд организации;

- с использованием бытовой техники, которая не задействована в технологическом процессе производства.

С 01.01.2014 в силу Закона N 426-ФЗ специальной оценке подлежат все рабочие места работодателя, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

Следовательно, условия труда на рабочих местах, связанных с работой на компьютерах, эксплуатацией офисной и бытовой техники, подлежат специальной оценке.

**1.1.3. Результат специальной оценки условий труда**

Результат специальной оценки условий труда - это установление класса (подкласса) условий труда на конкретном рабочем месте (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). Класс (подкласс) устанавливает эксперт организации, проводящей специальную оценку, по итогам ее проведения (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Итоги специальной оценки оформляют в виде отчета по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

 *Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда*

**Можно ли по результатам спецоценки снизить класс (подкласс) условий труда и если да, то в каком порядке?**

**Ответ:** Да, можно.

**Обоснование:** Возможность и условия снижения класса (подкласса) условий труда на рабочих местах установлены в ч. 6 - 8 ст. 14 Закона N 426-ФЗ и п. 94 Методики проведения специальной оценки условий труда (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н) (далее - Методика проведения специальной оценки условий труда).

Процедура снижения класса (подкласса) условий труда определена, в частности, Методикой снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, которая утверждена Приказом Минтруда России от 05.12.2014 N 976н в соответствии с ч. 6, 7 ст. 14 Закона N 426-ФЗ.

**1.1.4. Применение результатов специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета о ее проведении (письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

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

1) предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (п. 6 ст. 7 Закона N 426-ФЗ), например: сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3, 4 степень) или опасными; повысить размер оплаты труда; предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если условия труда отнесены к вредным 2 - 4 степени или опасным (ст. 147, абз. 5 ч. 1 ст. 92, ст. 117 ТК РФ);

2) обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 3 ст. 7 Закона N 426-ФЗ);

3) предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ);

4) проводить мероприятия по улучшению условий труда работников (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ), например: модернизировать производство, снизить уровень загазованности, запыленности воздуха.

Если по итогам спецоценки 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 (п. п. 1, 4 ст. 7 Закона N 426-ФЗ):

1) осуществляет контроль за состоянием условий труда на этих рабочих местах;

2) проводит мероприятия по поддержанию условий труда на безопасном уровне.

 ***Связанные вопросы***

*Кому устанавливается сокращенный рабочий день*

*Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда*

*Продолжительность дополнительного отпуска у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

**1.2. Участники специальной оценки условий труда**

1.2.1. Работодатель. Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

1.2.2. Организация, проводящая специальную оценку (эксперты организации). Требования и ограничения, предъявляемые к ним >>>

1.2.3. Работники. Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

1.2.4. Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников). Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

**1.2.1. Работодатель. Права и обязанности при проведении специальной оценки**

Работодатель исполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, ч. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

Специальную оценку должны проводить все организации, а также индивидуальные предприниматели, у которых трудятся работники. Работодатели - физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя, специальную оценку не проводят (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

При проведении спецоценки условий труда работодатель вправе (ч. 1 ст. 4, ст. ст. 19, 26 Закона N 426-ФЗ):

- требовать от организации, проводящей специальную оценку, представить документы о соответствии ее установленным в ст. 19 Закона N 426-ФЗ критериям, а также обосновать результаты проведения спецоценки (п. п. 1, 3 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- проводить внеплановую спецоценку в установленном Законом N 426-ФЗ порядке (п. 2 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- обжаловать в установленном ст. 26 Закона N 426-ФЗ порядке действия (бездействие) организации, проводящей спецоценку (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

В рамках обязанностей по обеспечению проведения специальной оценки работодатель (ч. 2 ст. 4, ч. 1, 2 ст. 8, ч. 1 ст. 9 Закона N 426):

- образует комиссию по проведению специальной оценки, а также утверждает график проведения оценки (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ);

- заключает гражданско-правовой договор с организацией, проводящей специальную оценку (далее - специализированная организация) (ч. 1, 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ);

- обеспечивает проведение спецоценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных в ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ (п. 1 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

Продолжение перечня

- предоставляет специализированной организации предусмотренные заключенным с ней договором сведения, документы и информацию об условиях труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения спецоценки и возможные предложения работников по идентификации на их рабочих местах потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- не совершает преднамеренных действий по сужению круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении спецоценки условий труда и влияющих на ее результат (п. 3 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- в письменной форме знакомит работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- предоставляет работнику разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (п. 5 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- проводит мероприятия по улучшению условий труда (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

Данный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен иными обязанностями, предусмотренными в других федеральных законах и нормативно-правовых актах.

 *В каком порядке проводится специальная оценка условий труда*

**1.2.2. Организация, проводящая специальную оценку (эксперты организации). Требования и ограничения, предъявляемые к ним**

Организация, которая проводит специальную оценку условий труда, должна соответствовать требованиям, указанным в ст. 19 Закона N 426-ФЗ (ч. 2 ст. 8 названного Закона).

К таким требованиям, в частности, относятся:

1) наличие в уставных документах информации о том, что основным видом деятельности (одним из видов деятельности) является проведение специальной оценки условий труда (п. 1 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ);

2) наличие в штате не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат на право выполнения работ по специальной оценке условий труда. По крайней мере один эксперт из их числа должен иметь высшее образование по одной из специальностей: общая гигиена, гигиена труда, санитарно-гигиенические лабораторные исследования (п. 2 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ);

3) наличие в структуре испытательной лаборатории (центра), аккредитованной в области проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, которые перечислены в п. п. 1 - 11 и 15 - 23 ч. 3 ст. 13 Закона N 426-ФЗ. Такая лаборатория (центр) должна быть аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством РФ об аккредитации в национальной системе аккредитации (п. 3 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ).

Сведения об организациях, проводящих специальную оценку условий труда, а также об экспертах таких организаций вносятся в реестры, которые формирует и ведет Минтруд России. Реестры размещены на официальном сайте ведомства, плата за ознакомление с указанными в них сведениями не взимается (ч. 1, 4 - 6 ст. 21 Закона N 426-ФЗ).

Рекомендуем при выборе организации, оказывающей названные услуги, удостовериться, что она и ее эксперты вправе проводить специальную оценку условий труда и сведения об этом включены в реестр.

 *www.rosmintrud.ru - официальный сайт Минтруда России. С реестрами организаций и экспертов, оказывающих услуги по проведению спецоценки, можно ознакомиться в разделе "Реестры аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, экспертов и организаций, проводящих СОУТ".*

Для проведения специальной оценки условий труда работодателю необходимо заключить с выбранной организацией гражданско-правовой договор (ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

 Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда

Специализированная организация и ее эксперты должны быть независимы. Они обязаны руководствоваться исключительно требованиями Трудового кодекса РФ, Закона N 426-ФЗ и иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих специальную оценку условий труда. Это предусмотрено ч. 1 ст. 22 Закона N 426-ФЗ.

Соответственно, спецоценка не может проводиться, например:

- должностными лицами органов исполнительной власти, осуществляющих надзор (контроль) в установленной сфере деятельности и проведение государственной экспертизы условий труда;

- организациями, руководители (должностные лица) которых являются учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится спецоценка, а также должностными лицами названных организаций, отвечающими за организацию и проведение спецоценки;

- организациями, руководители (должностные лица) которых состоят в близком родстве или свойстве с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится спецоценка, а также должностными лицами названных организаций, отвечающими за организацию и проведение спецоценки.

Исчерпывающий перечень лиц и организаций, которые не могут проводить специальную оценку условий труда, приведен в ч. 2 ст. 22 Закона N 426-ФЗ.

**Вправе ли проводить спецоценку специализированная организация, которая аккредитована на оказание услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда?**

**Ответ:** Да, вправе.

**Обоснование:** Организация, которая была аккредитована на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) которой действителен по состоянию на 01.01.2014, имеет право проводить специальную оценку. Оценка осуществляется до истечения срока действия аттестата аккредитации, но не позднее чем до 31.12.2018 включительно (ч. 1 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

 *В каком порядке проводится специальная оценка условий труда*

**1.2.3. Работники. Права и обязанности при проведении специальной оценки**

Работники вправе входить в состав комиссии по проведению спецоценки, а также присутствовать при ее проведении на своих рабочих местах (п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона N 426-ФЗ).

В силу ч. 2, 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав названной комиссии включаются специалист по охране труда и иные представители работодателя, например руководители структурных подразделений, кадровые работники, юристы.

Работник вправе обращаться к работодателю (его представителю), специализированной организации (ее эксперту) с предложениями по осуществлению на своем рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за разъяснениями по вопросам проведения спецоценки условий труда на своем рабочем месте (п. 2 ч. 1 ст. 5 Закона N 426-ФЗ).

По окончании спецоценки работник обязан ознакомиться с ее результатами (ч. 2 ст. 5 Закона N 426-ФЗ). Отказ от исполнения этой обязанности может быть признан работодателем в качестве нарушения работником требований охраны труда. Такой отказ является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (абз. 2 ст. 214, ст. 192 ТК РФ).

 См. дополнительно:

- как ознакомить с результатами спецоценки.

**1.2.4. Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников). Права и обязанности при проведении специальной оценки**

Если у работодателя имеется профсоюз 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 (ч. 2, 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Например, этот орган вправе требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения спецоценки. Такой вывод следует из п. 1 ч. 2 ст. 6 Закона N 426-ФЗ.

Помимо участия в работе комиссии профсоюз или иной представительный орган работников может выполнить и иные действия, связанные с проведением спецоценки, в частности направить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда (п. 7 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

**1.3. В какие сроки должна проводиться специальная оценка условий труда**

1.3.1. Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно >>>

1.3.2. Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда >>>

**1.3.1. Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно**

Для проведения специальной оценки условий труда **впервые** в связи с принятием Закона N 426-ФЗ предусмотрены переходные положения о сроках.

Оценка условий труда должна быть проведена:

1) на ранее аттестовывавшихся рабочих местах - не позднее пяти лет с даты последней аттестации (ч. 4 ст. 27, п. 3 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Однако, если истек срок действия результатов последней аттестации, по итогам которой условия труда на рабочих местах были признаны вредными и (или) опасными, спецоценку условий труда на таких рабочих местах необходимо провести безотлагательно. В отсутствие действующих результатов аттестации или спецоценки работодатель рискует быть привлеченным к ответственности по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Аналогичную позицию занимает Минтруд России (см. письмо от 20.10.2015 N 15-1/ООГ-5597);

2) на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, которые не включены в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ и введены в эксплуатацию до 01.01.2014.

В Законе N 426-ФЗ нет прямого указания на срок проведения спецоценки в отношении таких рабочих мест. Полагаем, что она может быть проведена поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 г. Данный вывод следует из анализа ч. 6 ст. 27, ч. 1 ст. 28 Закона N 426-ФЗ. Аналогичного мнения придерживаются Минтруд России в письме от 20.10.2015 N 15-1/ООГ-5597 и суды (см., например, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.11.2014 по делу N 11-11698/2014).

Следует отметить, что судебная практика по данному вопросу противоречива. Есть решения, согласно которым в отношении ранее не аттестовывавшихся рабочих мест ч. 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ не применяется, в частности, см. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2015 по делу N 33-5865/15;

3) на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ, - в кратчайшие сроки со дня вступления в силу этого Закона. К таким рабочим местам относятся:

а) рабочие места работников, профессии (должности, специальности) которых входят в Список N 1 и Список N 2 и другие списки, с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости;

б) рабочие места, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (например, на основании Списка).

Отметим, что напрямую Законом N 426-ФЗ срок проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах не установлен. Вместе с тем рекомендуем провести спецоценку в кратчайшие сроки. Это обусловлено следующим. Условия труда на указанных рабочих местах относятся к заведомо вредным и (или) опасным. Представляется, что вероятность проверки контролирующими органами условий труда на таких рабочих местах значительно выше по сравнению с проверкой условно безопасных рабочих мест (т.е. не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ). На необходимость безотлагательного проведения спецоценки на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ, указывается в том числе в письме Минтруда России от 20.10.2015 N 15-1/ООГ-5597.

За непроведение специальной оценки условий труда работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. В случае выявления повторного аналогичного нарушения работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

 *Виды и размер наказания за непроведение спецоценки условий труда и нарушение порядка ее проведения*

**Повторная** плановая оценка условий труда проводится, в частности, в отношении рабочих мест, на которых по итогам предыдущей оценки выявлены вредные и (или) опасные условия труда. Срок проведения повторной плановой оценки - не позднее пяти лет с даты утверждения отчета о проведении последней оценки. Это следует из ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

**1.3.2. Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда**

Внеплановая специальная оценка условий труда на вновь организованных рабочих местах проводится в течение 12 месяцев со дня ввода их в эксплуатацию (п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ). Этот срок также должен соблюдаться, когда рабочее место перемещается в новое помещение (Письмо Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169).

В отношении рабочих мест, на которых изменен технологический процесс, заменено производственное оборудование, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, внеплановую спецоценку необходимо провести в аналогичный срок со дня наступления соответствующих изменений (п. 3 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

Внеплановая специальная оценка условий труда должна быть проведена в течение шести месяцев (п. п. 2, 4 - 7 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ):

1) на рабочих местах, в отношении которых получено предписание государственного инспектора труда о проведении спецоценки;

2) рабочих местах, на которых изменяется состав применяемых материалов и (или) сырья, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) рабочих местах, на которых изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) рабочем месте, на котором произошел несчастный случай на производстве (не по вине третьих лиц);

5) рабочем месте работника, у которого выявлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

6) рабочих местах, в отношении которых имеется мотивированное предложение выборного органа первичной профсоюзной организации (другого представительного органа работников) о проведении спецоценки.

Шестимесячный срок отсчитывается со дня наступления указанных событий (ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

Внеплановая спецоценка может не проводиться, если при реорганизации работодателя или его структурных подразделений, а также изменении штатного расписания условия труда на рабочих местах по результатам аттестации до 1 января 2014 г. (с 1 января 2014 г. - по результатам спецоценки условий труда) не изменились. Соответствующее решение должно быть оформлено протоколом комиссии по проведению спецоценки условий труда (Письмо Минтруда России от 25.04.2016 N 15-1/ООГ-1635).

**1.4. Какая ответственность предусмотрена за нарушение норм о специальной оценке условий труда**

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, в том числе провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

За непроведение специальной оценки условий труда или нарушение порядка ее проведения работодатель (организация или индивидуальный предприниматель) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Если после этого аналогичное административное правонарушение будет выявлено повторно, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Исходя из анализа положений Закона N 426-ФЗ нарушением порядка проведения спецоценки могут быть, например, признаны следующие действия (бездействие) работодателя:

1) несоблюдение срока проведения спецоценки;

2) неознакомление работников с результатами спецоценки на их рабочих местах;

3) нарушение порядка оформления результатов спецоценки;

4) проведение спецоценки:

- без привлечения специализированной организации;

- без формирования комиссии по ее проведению;

- не на всех рабочих местах.

Поскольку обязанность по проведению спецоценки возникает в отношении разных категорий рабочих мест в разное время (ч. 6 ст. 10, ст. 17, ч. 4, 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ), до 01.01.2019 к административной ответственности за непроведение спецоценки могут привлечь организации:

1) условия труда на рабочих местах которых относятся к потенциально опасным и (или) вредным (т.е. указаны в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ), в следующих случаях:

- аттестация на этих рабочих местах никогда не проводилась;

- эти рабочие места были аттестованы, но срок действия аттестации истек, а спецоценка в соответствии с требованиями Закона N 426-ФЗ на этих рабочих местах не проводилась;

 *Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно*

2) на рабочих местах которых необходимо провести внеплановую спецоценку в связи с возникновением следующих обстоятельств (ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ):

- введены в эксплуатацию новые рабочие места;

- получено предписание ГИТ о проведении спецоценки;

- изменился технологический процесс, заменено производственное оборудование, изменен состав применяемых материалов и (или) сырья, изменены средства индивидуальной и коллективной защиты, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

Продолжение перечня

- произошел несчастный случай на производстве (не по вине третьих лиц) либо у работника выявлено профессиональное заболевание, вызванное воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получено мотивированное предложение выборного органа первичной профсоюзной организаций (другого представительного органа работников) о проведении спецоценки.

 *Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда*

Для тех организаций, условия труда на рабочих местах которых являются условно безопасными (т.е. не указаны в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ), административная ответственность за непроведение специальной оценки не предусмотрена до 01.01.2019. Это связано с тем, что указанные организации вправе проводить специальную оценку поэтапно и должны завершить ее не позднее 31.12.2018 (ч. 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

Организации, которые завершили специальную оценку до этой даты (например, 31.12.2014), должны ознакомить работников с ее результатами и разместить на своем официальном интернет-сайте (при его наличии) сводные данные по итогам оценки (ч. 6 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Кроме того, сведения о результатах специальной оценки необходимо сообщить в Фонд социального страхования РФ (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ).

 ***Связанные вопросы***

*Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда*

*Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда*

*Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда*

Отметим, что к ответственности за нарушение порядка проведения специальной оценки или ее непроведение может быть привлечена как сама организация, так и ее должностные лица, в частности руководитель. Данный вывод следует из анализа примечания к ст. 2.4 КоАП РФ. Привлечение к ответственности организации не исключает одновременного применения наказания к ее должностным лицам (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ). Согласно позиции Минтруда России специалист по охране труда к числу должностных лиц, для которых предусмотрена административная ответственность в виде штрафа, не относится (Письмо от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698).

Виды и размер наказания за непроведение спецоценки

условий труда и нарушение порядка ее проведения

(ст. 5.27.1 КоАП РФ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания (срок ограничения) | Норма |
| Предупреждение <\*> | Организация (юридическое лицо) | - | Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации |
| Индивидуальный предприниматель |
| Штраф | Организация (юридическое лицо) | От 60 000 до 80 000 руб. | Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации | От 5000 до 10 000 руб. |
| Индивидуальный предприниматель |
| Штраф при повторном нарушении | Организация (юридическое лицо) | От 100 000 до 200 000 руб. | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации | От 30 000 до 40 000 руб. |
| Индивидуальный предприниматель |
| Приостановление деятельности при повторном нарушении <\*\*> | Организация (юридическое лицо) | До 90 суток | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Индивидуальный предприниматель |
| Дисквалификация при повторном нарушении | Должностное лицо организации | От одного года до трех лет | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |

--------------------------------

<\*> Этот вид ответственности применяется, в частности, если административное правонарушение совершено впервые и при этом не причинен вред или отсутствует угроза его причинения жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ).

<\*\*> Этот вид ответственности применяется, в частности, если существует угроза жизни и здоровью людей (абз. 1 ч. 1 ст. 3.12 КоАП РФ).

**2. В каком порядке проводится специальная оценка условий труда**

**Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

**Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда при проведении специальной оценки >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

**Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

**Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда**

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

**Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда**

Для организации и проведения специальной оценки работодателю необходимо сформировать комиссию (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Число членов комиссии должно быть нечетным. Возглавить ее должен работодатель или его представитель (ч. 1, 4 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

В состав комиссии должны входить представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, если он есть в организации (ч. 2 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

При проведении специальной оценки у работодателя, относящегося к субъектам малого предпринимательства, в комиссию должны входить работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, если он есть в организации (ч. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Конкретное количество членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда определяется с учетом штатного расписания работодателя (письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041).

При проведении специальной оценки у крупного работодателя с наличием обособленных структурных подразделений целесообразно создание не одной комиссии, а нескольких - в каждом из структурных подразделений под председательством работодателя или его представителя. Такое мнение высказано Минтрудом России в письме от 16.06.2015 N 15-1/В-2425.

Образование комиссии оформляется приказом (ч. 2 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). В нем должны быть указаны состав комиссии и порядок ее деятельности. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе издать его в произвольной форме.

С приказом о проведении специальной оценки необходимо ознакомить всех членов комиссии под подпись.

 Образец приказа о проведении специальной оценки условий труда и формировании комиссии по ее проведению

**Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда**

Работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Унифицированной формы такого графика нет, поэтому работодатель вправе составить его в произвольной форме. В графике следует указать сроки и этапы проведения специальной оценки.

График может быть составлен отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему.

Все члены комиссии должны ознакомиться с графиком под подпись.

 Образец приказа об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

**Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда**

До начала проведения специальной оценки условий труда комиссия по ее проведению должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Унифицированной формы такого перечня нет, поэтому работодатель вправе составить его в произвольной форме.

В указанный перечень не нужно включать вакантные рабочие места, поскольку, как разъяснил Минтруд России в письме от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041, на таких рабочих местах специальная оценка условий труда не может быть проведена.

Рекомендуем при составлении перечня руководствоваться обозначениями рабочих мест, приведенными в п. 2 ч. 2 ст. 18 Закона N 426-ФЗ, и требованиями к заполнению перечня рабочих мест, который по итогам спецоценки оформляет специализированная организация. Эти требования содержатся в п. 4 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н).

Оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, включенных в перечень рабочих мест. На аналогичных рабочих местах специальную оценку достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких мест, но не меньше двух мест. Полученные результаты распространяются на все аналогичные места (ч. 1 ст. 16 Закона N 426-ФЗ). Если из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, хотя бы одно не соответствует признакам аналогичности, специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными (ч. 5 ст. 16 Закона N 426-ФЗ).

 Образец перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда

 *Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда*

**Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда**

Для осуществления мероприятий по специальной оценке условий труда работодатель заключает гражданско-правовой договор со специализированной организацией. Данный вывод следует из ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

 Организация, проводящая специальную оценку условий труда (эксперты организации). Требования и ограничения, предъявляемые к ним

В договор необходимо включить, в частности, следующие условия:

1) о видах работ и услуг по специальной оценке условий труда;

2) о сроках выполнения работ и оказания услуг по специальной оценке условий труда;

3) о стоимости выполнения работ по специальной оценке условий труда, порядке их оплаты (ч. 3 ст. 22 Закона N 426-ФЗ);

Продолжение перечня

4) о правах и обязанностях работодателя при проведении специальной оценки условий труда.

Подробнее об этом см. п. 1.2.1 настоящего материала;

5) о правах и обязанностях специализированной организации при проведении специальной оценки условий труда (ст. 6 Закона N 426-ФЗ);

6) об ответственности сторон в случае неисполнения обязательств по договору.

**Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда**

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда при проведении специальной оценки >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

**Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов**

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (далее - идентификация) проводится на рабочих местах, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению спецоценки. Осуществляет эту процедуру эксперт специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Идентификация не проводится в отношении следующих рабочих мест (ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ):

- на которых трудятся работники, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости;

- в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенной аттестации или специальной оценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Работодатель обязан предоставлять специализированной организации (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ):

- необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах. Они должны быть предусмотрены договором, на основании которого согласно ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ проводится спецоценка. Например, по договору работодатель может быть обязан предоставить технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин установленным требованиям. Это следует из абз. 3, 5, 7 п. 4 Методики проведения специальной оценки условий труда;

- разъяснения по вопросам проведения специальной оценки;

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений).

Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию или не даст необходимых разъяснений, специализированная организация приостановит проведение спецоценки или не приступит к ней (пп. "а" п. 4 ч. 2 ст. 6 Закона N 426-ФЗ).

Результаты идентификации эксперт заносит в протокол, который утверждает комиссия по проведению специальной оценки (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, то условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении такого рабочего места не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

**Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки**

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие специализированной организации, которая проводила оценку, рассматривают Роструд или ГИТ. Их решения могут быть обжалованы в судебном порядке. Данные выводы следуют из ч. 1 ст. 26 Закона N 426-ФЗ.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе также обжаловать результаты спецоценки в суде (п. 3 ч. 1 ст. 5, ч. 2 ст. 26 Закона N 426-ФЗ).

Если комиссия работодателя не согласна с выводами эксперта, идентифицировавшего вредные (опасные) факторы, Минтруд России рекомендует провести согласительное совещание (письмо от 27.09.2016 N 15-1/ООГ-3481).

**Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда при проведении специальной оценки**

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее - декларация) оформляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, а также в отношении тех рабочих мест, условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ. Это следует из ч. 1 ст. 11 названного Закона.

Подача декларации в ГИТ - это обязанность работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Форма декларации и Порядок ее подачи утверждены Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н.

Обращаем внимание, что в отношении рабочих мест, условия труда на которых по состоянию на 1 мая 2016 г. по результатам упомянутых исследований (испытаний) и измерений признаны оптимальными или допустимыми (кроме рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ), работодатель должен подать уточненную декларацию, включив в нее данные рабочие места. Данный вывод следует из ч. 1, 4 ст. 3 Федерального закона от 01.05.2016 N 136-ФЗ.

Рекомендации по заполнению формы декларации приведены в письме Минтруда России от 23.06.2014 N 15-1/В-724. Ведомство разъясняет, что при внесении информации о юридическом лице, подающем декларацию, необходимо указать его полное наименование и фактический адрес. Эти сведения приводятся в соответствии с уставными документами юридического лица независимо от наличия у него представительств (филиалов).

При заполнении декларации в части описания рабочих мест в декларации необходимо учитывать следующее:

- наименование должности, профессии или специальности работника, занятого на декларируемом рабочем месте, а также численность работников указываются согласно карте специальной оценки условий труда данного рабочего места. Она приведена в разд. III Отчета о проведении специальной оценки условий труда;

- индивидуальный номер рабочего места определяется в соответствии с первой графой перечня рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда. Данный перечень содержится в разд. II Отчета о проведении специальной оценки условий труда. При наличии аналогичных декларируемых рабочих мест приводятся их порядковые номера с добавлением прописной буквы "А" согласно данным четвертой графы названного Перечня.

Подать декларацию в ГИТ по месту своего нахождения либо нахождения своего филиала или представительства работодатель может (п. 3 Порядка подачи декларации):

- лично;

- почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении.

Кроме того, предусмотрена подача декларации в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (п. 4 Порядка подачи декларации).

Декларацию нужно подать не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. При подаче декларации необходимо учитывать требования законодательства РФ о персональных данных, а также о государственной и иной охраняемой законом тайне (п. 5 Порядка подачи декларации).

За нарушение срока и правил подачи декларации работодателя могут привлечь к административной ответственности в соответствии с ч. 2, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Срок действия декларации - пять лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки (ч. 4 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Данный срок продлевается на следующие пять лет, если в этот период не возникнут обстоятельства, которые согласно ч. 5 ст. 11 Закона N 426-ФЗ могут привести к прекращению ее действия (ч. 7 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Аналогичный вывод сделан также в Информации Минтруда России.

В случае возникновения обстоятельств, указанных в ч. 5 ст. 11 Закона N 426-ФЗ, действие декларации в отношении рабочего места и аналогичных рабочих мест прекращается и на работодателя возлагается обязанность провести внеплановую специальную оценку. Это следует из анализа ч. 5 ст. 11, п. п. 2, 6 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ.

Решение о прекращении действия декларации принимает Федеральная инспекция труда на основании поступившей от работодателя информации, например о несчастном случае, произошедшем с работником на его рабочем месте (ч. 6 ст. 11 Закона N 426-ФЗ, абз. 5 ст. 228, ст. 228.1 ТК РФ).

**Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов**

Конкретный перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формирует комиссия. При этом она учитывает нормативные требования охраны труда, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, предложения работников и иные условия, перечисленные в ч. 2 ст. 12 Закона N 426-ФЗ. К таким факторам могут относиться, например, температура воздуха, освещенность, шум, постоянное магнитное поле, тяжесть трудового процесса, статическая нагрузка.

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) другими работниками организации, проводящей специальную оценку (ч. 3 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). К другим работникам можно отнести, например, лиц, которые не являются экспертами, но имеют квалификацию, позволяющую им проводить необходимые испытания (измерения) (информация Минтруда России).

Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в протокол (ч. 6 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). В качестве результатов таких исследований (испытаний) и измерений могут быть использованы результаты, полученные в установленном ч. 7 ст. 12 Закона N 426-ФЗ порядке аккредитованной испытательной лабораторией (центром), но не ранее чем за полгода до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования этих результатов принимает комиссия по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку. По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений эксперт присваивает класс (подкласс) условиям труда на каждом рабочем месте (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

**Если проведение исследований (испытаний) и измерений угрожает жизни работников**, экспертов, других лиц, комиссия может принять решение не проводить такие мероприятия. В этом случае условия труда на рабочих местах автоматически относят к опасному классу (ч. 9 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Мотивированное решение комиссии о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется в виде протокола и прилагается к отчету о проведении специальной оценки (ч. 10 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). Копию протокола работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня принятия решения направить в ГИТ по месту своего нахождения (ч. 11 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

 Обжалование проведения специальной оценки и ее результатов

**Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда**

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

**Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки оформляются в виде отчета. Составляет его организация, проводившая специальную оценку (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Отчет подписывается всеми членами комиссии по проведению спецоценки и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

В течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета работодатель должен уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку. Это можно сделать любым способом, позволяющим подтвердить факт уведомления. Кроме того, в адрес данной организации необходимо направить заказным письмом с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки. Если в нем есть сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, то указанную копию нужно направлять с учетом требований законодательства РФ о государственной и иной охраняемой законом тайне. Такой порядок предусмотрен ч. 5.1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ.

Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Отчет в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, включает следующие документы и информацию (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ):

- сведения об организации, проводившей специальную оценку (к отчету прилагаются копии документов, которые подтверждают соответствие организации установленным законом требованиям);

- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка, с указанием идентифицированных на них вредных и (или) опасных производственных факторов;

- карты специальной оценки, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

Продолжение перечня

- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

- протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты, сертифицированных в установленном техническим регламентом порядке и применяемых занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда работниками, проводимой для снижения класса (подкласса) условий труда (протокол представляется при проведении такой оценки);

- протокол комиссии с решением о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в ч. 9 ст. 12 Закона N 426-ФЗ (при наличии такого решения);

- сводная ведомость специальной оценки условий труда;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась специальная оценка;

- заключения эксперта организации, которая проводила специальную оценку. Например, заключение может быть дано по вопросу использования в ходе спецоценки результатов исследований (испытаний), замеров вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной лабораторией (центром) в рамках производственного контроля за условиями труда на рабочих местах. Исследования (испытания), замеры должны быть проведены не ранее чем за шесть месяцев до проведения спецоценки (ч. 7 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). Поскольку унифицированная форма заключения законом не установлена, оно может быть оформлено в произвольной форме.

**Вправе ли работодатель самостоятельно или с привлечением проводившей спецоценку организации внести изменения (дополнения) в строку 021 карты специальной оценки условий труда, содержащую информацию о СНИЛС работника, если на рабочее место, в отношении которого была проведена спецоценка и оформлена данная карта, принят новый работник?**

**Ответ:** Нет, не вправе.

**Обоснование:** Карта специальной оценки условий труда входит в состав отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

В карте, в частности, указываются номер рабочего места, на котором проводилась спецоценка, сведения о работнике, занятом на момент ее осуществления на данном рабочем месте (например, наименование должности, профессии, специальности), СНИЛС (пп. 2, 4, 7 п. 5 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н).

Если на рабочее место, на котором проведена спецоценка, будет принят другой работник, сведения о СНИЛС в карте можно изменить только в результате проведения очередной или внеплановой специальной оценки условий труда на данном рабочем месте (см. письмо от 25.05.2015 N 15-1/В-1929 и информацию Минтруда России).

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчет включают сведения, предусмотренные п. п. 1 - 4, 7, 9 ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ (ч. 4 ст. 15 данного Закона).

Если член комиссии по проведению специальной оценки не согласен с ее результатами, он вправе в письменной форме изложить **мотивированное особое мнение.** Этот документ прилагается к отчету (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

**Обжалование проведения специальной оценки и ее результатов**

Разногласия по вопросам проведения спецоценки, несогласие работника с результатами проведения спецоценки на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей спецоценку, рассматриваются Рострудом и ГИТ, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке. Это следует из ч. 1 ст. 26 Закона N 426-ФЗ.

Кроме того, работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать в суде результаты спецоценки (п. 3 ч. 1 ст. 5, ч. 2 ст. 26 Закона N 426-ФЗ).

**Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда**

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

Ознакомить работников с указанными результатами нужно под подпись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, междувахтового отдыха в этот срок не включаются. Данные выводы следуют из ч. 5 ст. 15 Закона N 426-ФЗ.

Как уточнил Минтруд России, работники должны быть ознакомлены под подпись с картой специальной оценки условий труда на их рабочих местах (письмо от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516).

Вновь принимаемые на работу лица также должны быть ознакомлены под подпись с зафиксированными в карте специальной оценки условий труда результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на их рабочих местах и установленными компенсациями за работу во вредных (опасных) условиях труда. Это следует из писем Минтруда России от 03.11.2016 N 15-1/ООГ-3913 и от 16.06.2015 N 15-1/В-2425.

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 в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Если аналогичное административное правонарушение будет выявлено повторно, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

 См. дополнительно:

- какая ответственность предусмотрена за нарушение порядка проведения спецоценки.

**Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда**

В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки работодатель обязан разместить сводные данные о результатах оценки, а именно (ч. 6 ст. 15 Закона N 426-ФЗ):

- установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка.

Указанные данные содержатся в разд. V и разд. VI Отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Рассматриваемая обязанность возникает у работодателя при наличии у организации официального интернет-сайта. За неисполнение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Если аналогичное административное правонарушение будет выявлено повторно, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

 *Виды и размер наказания за непроведение спецоценки условий труда и нарушение порядка ее проведения*

**Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда**

Работодатель обязан сообщить в Фонд социального страхования РФ сведения о результатах специальной оценки (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ).

Это необходимо сделать при подаче отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по форме 4 - ФСС (п. 1 ст. 24 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ, Приказ ФСС РФ от 26.09.2016 N 381).

Сведения о результатах специальной оценки должны быть отражены в таблице 5 формы 4 - ФСС.

 См. дополнительно:

- как заполнить отчетность по форме 4 - ФСС*.*

**3. Образцы документов**

 Образец приказа о проведении специальной оценки условий труда и формировании комиссии по ее проведению

 Образец приказа об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

 Образец перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда

