**26.12.2014  Юрист**

**СПЕЦОЦЕНКА РАБОЧИХ МЕСТ**

С 2014 г. все компании обязаны проводить специальную оценку рабочих мест и по ее результатам уплачивать дополнительные тарифы по страховым взносам и предоставлять сотрудникам, занятым во вредных и опасных работах, дополнительные гарантии. Спецоценку должны проводить специализированные организации, за их услуги работодателю придется выложить крупную сумму денег.

Специальная оценка проводится раз в пять лет в отношении условий труда всех сотрудников, кроме надомников, дистанционных работников и тех, кто трудится у физлиц, не являющихся предпринимателями.

Следовательно, все компании вне зависимости от формы собственности и вида деятельности должны провести специальную оценку условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Методикой ее проведения. Указанная Методика утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

При этом результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018.

**Подготовка к проведению**

Законодательством определяется, что в специальной оценке (СОУТ) принимают участие следующие стороны: работодатель (ст. 20 ТК РФ), работник (ст. 20 ТК РФ), комиссия по проведению СОУТ (ч. 1 - 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ), организация, проводящая СОУТ (гл. 3 Закона N 426-ФЗ). Права и обязанности работодателя, работника, проводящей СОУТ организации детально перечислены в ст. ст. 4 - 6 Закона N 426-ФЗ, и если вам по долгу службы будет необходимо участвовать в проведении СОУТ, лучше всего заглянуть в действующую в момент инициации СОУТ редакцию данного Закона.

В соответствии с гл. 2 "Порядок проведения специальной оценки условий труда" Закона N 426-ФЗ комиссия по проведению СОУТ должна быть создана работодателем (ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 9), который своим приказом или распоряжением (ч. 2 ст. 9) должен определить персональный состав комиссии (ч. 2 ст. 9), порядок деятельности (ч. 2 ст. 9), график проведения СОУТ (ч. 1 ст. 9).

Необходимо обратить внимание на следующие особенности создания комиссии и ее действий на этапе подготовки.

1. Количество членов комиссии должно быть нечетным, при этом в ее состав обязательно входит специалист по охране труда, а при наличии представительного органа трудящихся (профсоюза) - также и представитель этого органа. Обратите внимание: включать в состав комиссии представителя организации, проводящей СОУТ, не требуется.

2. Возглавлять комиссию должен работодатель или его представитель, соответственно, в случае назначения представителя необходимо в приказе о создании комиссии явно указать объем его полномочий. Результат работы комиссии - отчет о проведении СОУТ - в любом случае утверждает ее председатель (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

3. Должен быть определен порядок деятельности комиссии, что неявным образом предполагает создание и утверждение документа, определяющего объем полномочий, права и обязанности членов комиссии. Например, работодатель может создать и утвердить в качестве локального нормативного акта положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда или регламент работы комиссии по осуществлению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4. Перечень рабочих мест (с указанием аналогичных рабочих мест), на которых должна проводиться СОУТ, утверждается комиссией (ч. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Аналогичные рабочие места выделяются для уменьшения объема выполняемых работ: обследуются 20% от их общего количества, но не менее двух, а полученные результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам (ч. 1 ст. 16). Здесь есть один нюанс - о нем ниже.

5. График проведения СОУТ утверждается работодателем. Прямых указаний на то, что график проведения должен быть утвержден одновременно с составом комиссии, Закон не содержит.

**Проведение СОУТ**

Как ранее упоминалось, для проведения СОУТ в общем случае необходимы:

1) комиссия работодателя;

2) график работ;

3) перечень рабочих мест, в отношении которых осуществляется СОУТ;

4) перечень аналогичных рабочих мест;

5) договор с организацией, имеющей право на проведение СОУТ (требования к организации и ее экспертам - в гл. 3 Закона N 426-ФЗ).

Наличие работника при проведении СОУТ не является необходимым условием, но он имеет право присутствовать при проведении СОУТ на своем рабочем месте, получать разъяснения от работодателя (его представителя), организации и экспертов, проводящих СОУТ на его рабочем месте.

Идентификация факторов

Проведение СОУТ начинается с идентификации вредных и/или опасных производственных факторов. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Перечень таких факторов содержится в ст. 13 Закона N 426-ФЗ, результаты идентификации подлежат утверждению комиссией.

**Исследование факторов**

Вредные и/или опасные факторы производственной среды и/или трудового процесса исследуются (испытываются) и измеряются испытательной лабораторией (центром), экспертами или иными сотрудниками организации, проводящей СОУТ.

Все возможные факторы, которые могут встречаться на рабочих местах у работодателя, указаны в закрытом перечне в ст. 13 Закона N 426-ФЗ. Подробнее список раскрывают Приложения 1 - 21 к Методике - в них перечислены химические вещества, физические параметры окружающей среды и т.п., включая граничные значения измеряемых величин для отнесения рабочего места к тому или иному классу условий труда.

Перечень факторов должен быть сформирован комиссией (ч. 2 ст. 12 Закона N 426-ФЗ) в том числе исходя из предложений работников, а методы исследований (испытаний), измерений и экспертный состав для проведения работ определяются проводящей СОУТ организацией самостоятельно.

Результаты исследований (испытаний) и/или измерений в отношении каждого из факторов оформляются протоколом (ч. 6 ст. 12 Закона N 426-ФЗ), форма протокола установлена п. 17 Методики проведения; данные протоколы являются частью отчета о проведении СОУТ, утверждаемого комиссией.

Если провести исследования (испытания) и/или измерения на рабочем месте невозможно ввиду риска возникновения угрозы жизни работников и сотрудников проводящей СОУТ организации, комиссия оформляет протоколом соответствующее решение, которое становится неотъемлемой частью отчета о проведении СОУТ. При этом для такого рабочего места устанавливается опасный класс условий труда (максимальный уровень), а копию протокола комиссии работодатель обязан направить в территориальный орган Роструда в течение 10 рабочих дней со дня принятия решения.

**Утверждение отчета о проведении СОУТ**

После выполнения всех вышеперечисленных действий организация, проводившая СОУТ, составляет отчет, который подлежит утверждению комиссией.

Отчет в общем случае в соответствии со ст. 15 Закона N 426-ФЗ должен содержать:

1) сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным ст. 19 Закона N 426-ФЗ требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, идентифицированных на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

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

5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений в случае возникновения угрозы жизни (ч. 9 ст. 12 Закона N 426-ФЗ), - при наличии такого решения;

7) сводную ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключение эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В случае если на каких-либо рабочих местах не идентифицированы вредные и/или опасные производственные факторы, для этих рабочих мест отчет - в соответствии с ч. 4 ст. 15 Закона N 426-ФЗ - будет содержать документы, указанные в п. п. 1, 2 и 9 ч. 1.

Отчет подлежит утверждению комиссией; в случае несогласия кого-либо из членов комиссии с результатами СОУТ - он вправе письменно изложить особое мнение, которое должно быть приложено к отчету.

Затем работодатель в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета должен ознакомить с отчетом каждого работника под расписку. В этот срок не включаются периоды болезни работника, командировки и межвахтового отдыха. В этот же срок необходимо на официальном сайте компании (если у нее такой имеется) разместить сводные данные о проведении спецоценки условий труда ("вредные" классы (подклассы), мероприятия по улучшению условий труда). Сведения о результатах оценки условий труда подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов специальной оценки условий труда. Обязанность по передаче таких сведений возлагается на организацию, проводящую специальную оценку условий труда. Она должна это сделать в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о результатах специальной оценки условий труда.

**Декларация** **соответствия**

Законом N 426-ФЗ предусмотрена новая процедура - декларирование соответствия условий труда, т.е. подтверждение работодателем соответствия условий труда на его рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

Так, в случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми.

При этом никакие исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

В отношении таких рабочих мест в трудовую инспекцию подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

**Какую информацию заносить в декларацию**

Заполнять декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда необходимо по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н (далее - приказ Минтруда N 80н). Какие-либо другие бланки (произвольные) использовать нельзя (п. 7 Порядка).

Оформляйте декларацию по результатам первого этапа специальной оценки - идентификации. Именно на этом этапе специалисты, проводящие исследование, устанавливают, есть вредные и (или) опасные условия труда на рабочем месте или нет (п. 2 Порядка и пп. 1 п. 1 Методики проведения спецоценки, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н).

В верхней части декларации укажите **полное наименование фирмы или фамилию, имя и отчество предпринимателя**. В следующей строке запишите **адрес**, где находится ваша компания или где проживает и работает бизнесмен. Там же поставьте **ИНН** и **основной государственный регистрационный номер** компании или предпринимателя. Затем проставьте информацию о рабочих местах, в отношении которых вы подаете декларацию. В частности, зафиксируйте:

**1. Наименование профессий или должностей сотрудников**, занятых на рабочих местах. Наименование должно соответствовать названию должности, прописанной в штатном расписании или трудовом договоре.

**2. Индивидуальные номера этих рабочих мест.** Данные номера присваивает комиссия по специальной оценке, когда определяет перечень рабочих мест и указывает их в отчете о проведении специальной оценки условий труда. Обратите внимание, индивидуальные номера должны содержать не более восьми знаков - от 1 до 99 999 999. Аналогичные места обозначайте с добавлением буквы А. Например, 50А (пп. 1 п. 4 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении спецоценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда N 33н).

**3. Численность сотрудников**, которые заняты на рабочих местах.

Далее укажите **сведения об организации, проводившей специальную оценку** условий труда: ее наименование, номер в реестре фирм, проводящих спецоценку, заключение эксперта, его дату и номер. Эти данные возьмите у самой фирмы, которая исследовала рабочие места. Либо узнайте их на официальном сайте Минтруда (http://www.rosmintrud.ru/) в разделе "Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда". Для этого можете сразу пройти по ссылке: http://rao.rosmintrud.ru/.

В самом низу формы зафиксируйте **дату подачи декларации**. Заполненную декларацию должен подписать руководитель компании или предприниматель, рядом указать свою фамилию и инициалы. Для компаний требуется еще поставить печать. Предпринимателям это делать необязательно, так как у них штампа может и не быть.

Обратную сторону декларации (сведения о регистрации декларации) не заполняйте. Ее заполнят сами специалисты трудовой инспекции.

**Куда и в какой срок сдавать декларацию соответствия**

**условий труда**

Оформленную декларацию подайте в трудовую инспекцию по местонахождению вашей организации или по месту, где проживает предприниматель (п. 3 Порядка). Сделайте это в срок не позднее 30 рабочих дней с даты, когда был утвержден отчет о проведении специальной оценки условий труда (п. 5 Порядка). Если вы подадите декларацию позднее, то санкций в этом году может и не быть. Однако с 1 января 2015 г. для такого нарушения будет предусмотрена административная ответственность (п. 3 ст. 11 и п. 1 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ). Штраф для предпринимателей составит от 5000 до 10 000 руб., для фирм - от 60 000 до 80 000 руб. (ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Декларацию в трудовую инспекцию вы можете представить лично либо отправить по почте с описью вложения и уведомлением о вручении (п. 3 Порядка). Кроме того, в п. 4 Порядка сказано, что подать декларацию можно и через Интернет на сайте Роструда (http://www.rostrud.ru/). Однако пока такой возможности нет. Как только она появится, мы сообщим вам об этом.

Инспекторы труда не примут декларацию соответствия условий труда, только если она не будет соответствовать форме, утвержденной Приказом Минтруда N 80н. В таком случае они в течение 10 рабочих дней со дня получения декларации отправят ее назад работодателю с объяснением причин возврата. Обратите внимание, по другим причинам отказа быть не может (п. п. 7 - 9 Порядка). Однако учтите, что даже после отказа вы можете снова подать декларацию. Конечно, устранив перед этим все нарушения.

**Сколько времени будет действовать декларация**

Сданная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда будет действительна в течение пяти лет со дня, когда был утвержден отчет о спецоценке. Поэтому за эти пять лет заново сдавать отчетность вам не понадобится. Кроме того, если несчастных случаев на производстве или профзаболеваний по причине вредных и (или) опасных факторов на вашей фирме или у индивидуального предпринимателя в течение пяти лет не произойдет, действие декларации продлится еще на пять лет. То есть повторно сдавать декларацию через пять лет вам не придется.

На заметку. Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет со дня, когда был утвержден отчет о спецоценке. Если в этот период не будет выявлено несчастных случаев на производстве и профзаболеваний сотрудников, то срок продлевается еще на пять лет (п. 10 Порядка).

Если же в течение этих пяти лет со дня утверждения отчета о спецоценке хотя бы у одного сотрудника будет выявлено производственное заболевание или произойдет несчастный случай на производстве, декларация прекратит свое действие.

В таком случае нужно будет провести внеплановую специальную оценку условий труда. И сдать декларацию еще раз (п. 10 Порядка и п. п. 4 и 5 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Новеллы трудового законодательства

Если вы провели спецоценку условий труда на рабочих местах, то обязаны ознакомить работников с ее результатами, а также отразить их в трудовых договорах с работниками.

При заключении трудовых договоров с новыми работниками пункт об условиях труда надо включать в договор сразу. А как быть с теми сотрудниками, которые трудились у вас до проведения спецоценки?

**Условия труда**

В трудовом договоре обязательно указываются условия труда на рабочем месте, то есть класс (подкласс) по результатам спецоценки. Причем не имеет значения, являются они вредными или нет. Если вы проводили аттестацию рабочих мест, то указывать класс (подкласс) условий труда как в уже заключенных трудовых договорах, так и в договорах, заключаемых с новыми работниками, до проведения спецоценки не надо.

После проведения спецоценки нужно в письменной форме ознакомить работников с ее результатами в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с момента утверждения отчета о спецоценке комиссией работодателя.

Затем надо включить в трудовой договор каждого работника пункт о его условиях труда. Без согласия работника сделать этого нельзя. Как и в какие сроки после проведения спецоценки нужно внести в договор такое дополнение, нам разъяснили в Роструде.

*Из авторитетных источников*

*Жигастова Татьяна Михайловна, заместитель директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России*

*"Если при заключении трудового договора в нем не были указаны условия труда, то он должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие условия надо определить в отдельном соглашении, заключаемом в письменной форме и являющемся неотъемлемой частью трудового договора.*

*Результаты специальной оценки действуют с момента утверждения отчета о ее проведении. Поскольку работодатель обязан организовать ознакомление работников с ее результатами в течение 30 календарных дней, то и дополнительное соглашение должно быть заключено в этот срок.*

*Причем заключение такого дополнительного соглашения нельзя считать письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки. Работник должен быть ознакомлен под роспись с* *картой* *специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а затем с ним должно быть подписано дополнительное соглашение".*

Работник, ознакомившись с результатами спецоценки, может отказаться подписать такое соглашение.

*Из авторитетных источников*

*Жигастова Т.М., Минтруд России*

*"Если работник отказывается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, например, по причине несогласия с результатами специальной оценки, следует иметь в виду, что он может обратиться в государственную инспекцию труда на предмет проведения государственной экспертизы ее результатов. Зафиксируйте отказ работника подписать дополнительное соглашение независимо от причины такого отказа (например, составьте об этом акт). При этом до заключения государственной экспертизы, по результатам которой результаты специальной оценки могут быть подтверждены или опровергнуты, в отношении работника будут действовать результаты спецоценки.*

*Если государственная экспертиза условий труда установит, что фактические условия труда на рабочем месте работника не соответствуют результатам специальной оценки, результаты спецоценки подлежат отмене. И по предписанию Роструда на этом рабочем месте надо провести внеплановую спецоценку".*

Если пункт об условиях труда на рабочем месте уже прописан в трудовом договоре или дополнительном соглашении, то изменить его, в том числе по результатам спецоценки, можно только с согласия работника. В то же время условие о рабочем месте не является обязательным условием трудового договора и, как правило, не включается в трудовой договор. В таком случае работник без его согласия может быть перемещен на другое рабочее место. Не требует согласия работника также перемещение его в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если оно не указано в трудовом договоре, а также поручение ему работы на другом механизме или агрегате. И может получиться так, что на новом рабочем месте (на другом механизме, в другом структурном подразделении) условия труда по результатам спецоценки будут другими.

*Из авторитетных источников*

*Жигастова Т.М., Минтруд России*

*"Если работник перемещается с рабочего места, на котором по результатам спецоценки установлены оптимальные и допустимые условия труда, на рабочее место с вредными условиями труда, ему должны предоставляться все виды гарантий и компенсаций по установленному классу вредности. В этом случае необходимо вести точный учет рабочего времени сотрудника, работающего во вредных условиях труда.*

*Если работник перемещается с рабочего места, где по результатам спецоценки установлен класс вредности (опасности), на рабочее место с оптимальными или допустимыми условиями труда, то компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда ему не предоставляются.*

*О состоянии рабочего места сотрудник должен быть информирован в письменном виде. Ведь он имеет право на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.*

*Если перемещение работника на другое рабочее место является постоянным, то есть он не вернется на прежнее рабочее место, то с ним надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда на рабочем месте".*

Итак, подытожим. После проведения спецоценки и утверждения отчета о ее проведении надо заключить дополнительные соглашения с работниками, указав в них класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, если:

**(или)** ранее в отношении этих рабочих мест (в том числе вновь организованных) спецоценка не проводилась;

**(или)** по результатам новой спецоценки класс изменился по сравнению с установленным по результатам предыдущей спецоценки.

В трудовом договоре также должны быть указаны гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях. Поэтому, если по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте изменились по сравнению с результатами предыдущей спецоценки или аттестации и это привело к изменению объема предоставляемых работнику гарантий и компенсаций "за вредность" (надбавка к зарплате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск), надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, изменяющее его положения об условиях труда и предоставляемых гарантиях и компенсациях. Если работник откажется подписать такое соглашение, составьте об этом акт. Это обезопасит вас на случай проверки трудинспекцией.

Однако не забудьте, что гарантии и компенсации "за вредность" не могут быть уменьшены по сравнению с установленными на 01.01.2014, если спецоценка подтвердит, что у работника сохранились прежние условия труда. Это особенно важно, поскольку по правилам ТК, вступившим в силу с этого года, гарантии и компенсации изменились. Так, теперь подклассы "вредности" 3.1 и 3.2 не дают работнику права на сокращенное рабочее время (36 часов). При подклассе 3.1 не предоставляется дополнительный отпуск. Тем не менее если такие компенсации были установлены работнику по результатам аттестации, проведенной до 01.01.2014, или предусмотрены советскими Списками, и спецоценка подтвердит сохранение прежних условий труда, то компенсации должны предоставляться по-прежнему.

**Ответственность за непроведение СОУТ**

Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в КоАП введена ст. 5.27.1, в которой установлена ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 тыс. руб.; на юридических лиц - от 60 тыс. до 80 тыс. руб.

Одно "но": ст. 5.27.1 будет действовать с 1 января 2015 г. (п. 2 ст. 15 Закона N 421-ФЗ), т.е. в 2014 г. административная ответственность за непроведение СОУТ наступить не может.

**Материалы КонсультантПлюс:**

**Путеводитель по кадровым вопросам**. Охрана труда. Специальная оценка условий труда

**Статья:** Итоги спецоценки: договариваемся с работником ("Главная книга", 2014, N 19)

**Статья:** Спецоценка рабочих мест ("Просто для бизнеса", 2014, N 8-9)

**Статья:** Как заполнить декларацию по итогам специальной оценки условий труда ("Упрощенка", 2014, N 7)

**Статья:** Специальная оценка условий труда ("Налоговый вестник", 2014, N 5)

**Статья:** Что такое специальная оценка условий труда и как ее провести? ("Трудовое право", 2014, N 5)