

## 2.7. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

### Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

- какие классы условий труда установлены;
- из чего состоят результаты проведения спецоценки;
- когда проводится внеплановая проверка;
- какие существуют особенности спецоценки аналогичных рабочих мест, а также мест с территориально меняющимися рабочими зонами.

#### Статья 14 Закона № 426-ФЗ, или

#### Какие классы условий труда установлены законом

#### Что написано в законе

1. **Условия труда** по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2. **Оптимальными условиями труда** (класс 1) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. **Допустимыми условиями труда** (класс 2) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

4. **Вредными условиями труда** (класс 3) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) **подкласс 3.1** (вредные условия труда 1-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) **подкласс 3.2** (вредные условия труда 2-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать **стойкие функциональные изменения** в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), **возникающих после продолжительной экспозиции** (15 и более лет);

3) **подкласс 3.3** (вредные условия труда 3-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать **стойкие функциональные изменения** в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) **в период трудовой деятельности**;

4) **подкласс 3.4** (вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. **Опасными условиями труда** (класс 4) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части **способны создать угрозу жизни** работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий **риск развития острого профессионального заболевания** в период трудовой деятельности.

6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, **класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией** на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест **допускается снижение класса (подкласса)** условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в части 6 настоящей статьи.

8. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, **снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями**, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона методикой проведения специальной оценки условий труда.

**Что это означает на самом деле**

1. Условия труда по степени вредности и опасности бывают:

- оптимальными;
- допустимыми;
- вредными;
- опасными.

2. **Оптимальными** называются условия труда, при которых на работника не воздействуют вредные и опасные факторы производства или уровни их воздействия не превышают гигиенические нормативы, которые считаются безопасными для человека. Кроме того, на рабочих местах создаются условия, при которых сотрудники могут поддерживать **высокий уровень работоспособности**. Оптимальным условиям труда присвоен класс 1.

3. **Допустимые** условия труда – это такие условия, при которых на работника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, но их уровень не превышает гигиенических нормативов, при этом организм человека после отдыха (регламентированного или междуменного) **полностью восстанавливается от негативного влияния вредных и опасных факторов**. Допустимым условиям присвоен класс 2.

4. **Вредные** условия труда – условия, при которых уровни воздействия вредных или опасных производственных факторов **превышают гигиенические нормативы**. Вредным условиям присвоен класс 3, который имеет четыре подкласса.

1) **подкласс 3.1** (вредные условия труда 1-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, после прекращения действия которых организму работника требуется, как правило, **больше времени на восстановление**, чем до начала следующего рабочего дня (смены), и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) **подкласс 3.2** (вредные условия труда 2-й степени) – условия труда, при которых вредные или опасные производственные факторы способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника. Они приводят к появлению и развитию **начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести** (без потери профессиональной трудоспособности), и возникают после продолжительного времени работы в таких условиях (15 и более лет);

3) **подкласс 3.3** (вредные условия труда 3-й степени) – условия труда, при которых вредные или опасные производственные факторы способны вызвать **стойкие функциональные изменения в организме работника**. Они приводят к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) **подкласс 3.4** (вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых вредные или опасные производственные факторы способны привести к **появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний** (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. **Опасными условиями** труда являются условия труда, при которых уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов таков, что в течение всего рабочего дня (смены) или его части способен создать угрозу жизни работника. Кроме того, создается высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности работника.

Опасным условиям труда присвоен класс 4.

6. Класс (подкласс) условий труда **может быть снижен комиссией** по спецоценке на основании рекомендации эксперта по спецоценке на одну степень, если работодатель обеспечит работников эффективными средствами индивидуальной защиты. СИЗ должны пройти обязательную сертификацию в порядке, установленном пунктом 5.14 Технического регламента Таможенного союза ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты»<sup>1</sup>. Снижение класса вредности **будет происходить по Методике**, которую утвердит Минтруд России по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. По согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора, по месту, где находятся рабочие места, допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень по методике, указанной в части 6 данной статьи.

8. В отношении рабочих мест в организациях, занимающихся отдельными видами деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может проводиться в соответствии с отраслевыми особенностями, которые будут утверждены Минтрудом России по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте **устанавливаются Методикой** проведения специальной оценки условий труда, которая утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

**Статья 15 Закона № 426-ФЗ, или**

**Из чего состоят результаты проведения спецоценки**

**Что написано в законе**

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) **сведения об организации**, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) **перечень рабочих мест**, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы 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 по основанию, указанному в [части 9 статьи 12](#) настоящего Федерального закона (при наличии такого решения);

7) **сводная 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) **заключения эксперта** организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме **мотивированное особое мнение**, которое прилагается к этому отчету.

3. **Форма отчета** о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные **факторы не идентифицированы**, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные пунктами 1, [2](#) и 9 части 1 настоящей статьи.

5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок **не позднее чем 30 календарных дней** со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

6. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

#### **Что это означает на самом деле**

1. Организация, проводящая спецоценку, по ее окончании составляет отчет. В него включают следующие результаты:

1) **сведения об организации**, проводящей спецоценку, к которым прикладывают копии документов, подтверждающих, что организация отвечает требованиям, установленным статьей 19 Закона о спецоценке;

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

3) **карты спецоценки**, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) **протоколы проведенных исследований** (испытаний) и измерений обнаруженных вредных или опасных производственных факторов;

5) **протоколы оценки эффективности** средств индивидуальной защиты;

6) **протокол комиссии**, содержащий решение о невозможности провести исследования (испытания) и измерения, если может быть создана угроза жизни и здоровью работников, экспертов, работников организации, проводящей спецоценку, а также других лиц (если такое решение будет принято);

7) **сводная ведомость** специальной оценки условий труда;

8) **перечень мероприятий** по улучшению условий и охраны труда сотрудников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка;

9) **заключения эксперта**.

2. Отчет о проведении спецоценки подписывают все члены комиссии. Затем его утверждает председатель комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами спецоценки, имеет право изложить в письменной форме **мотивированное особое мнение**, которое прилагается к этому отчету.

3. **Форма отчета** о проведении спецоценки и инструкция по ее заполнению утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные **факторы не идентифицированы**, в отчете о спецоценке указываются:

- **сведения об организации**, проводящей спецоценку, к которым прикладывают копии документов, подтверждающих, что организация отвечает требованиям, установленным статьей 19 Закона о спецоценке;

- **перечень рабочих мест**, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных или опасных производственных факторов, обнаруженных на этих рабочих местах;

- **заключения эксперта**.

5. Работодатель знакомит работников с результатами спецоценки на их рабочих местах под роспись в срок **не позднее чем 30 календарных дней** со дня, когда утвержден отчет о спецоценке. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

6. Если у работодателя имеется официальный сайт в Интернете, то не позднее чем **в течение 30 календарных дней** со дня утверждения отчета о спецоценке он размещает на сайте сводные данные о результатах спецоценки. Они должны включать в себя:

- сведения о классах (подклассах) условий труда на рабочих местах;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, где проводилась спецоценка.

При этом работодатель должен учесть требования Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

#### **Статья 16 Закона № 426-ФЗ, или**

#### **Какие особенности спецоценки имеются на отдельных рабочих местах**

##### **Что написано в законе**

1. При выявлении **аналогичных рабочих мест** специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

2. На аналогичные рабочие места заполняется **одна карта** специальной оценки условий труда.

3. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

4. Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

5. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы **одного рабочего места**, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 настоящего Федерального закона, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

##### **Что это означает на самом деле**

1. Если у работодателя имеются аналогичные рабочие места, спецоценка проводится **только на 20 процентах** из них, но не менее чем на двух. При этом ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

2. На все рабочие места, которые признаны аналогичными, заполняется **одна карта спецоценки**.

3. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается **единый перечень мероприятий** по улучшению условий и охраны труда работников.

4. Спецоценка на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, проводится следующим образом:

- предварительно определяют типичные технологические операции, где присутствуют одинаковые вредные или опасные факторы;

- проводится оценка воздействия вредных или опасных факторов.

При этом время выполнения каждой технологической операции **определяется экспертом** на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

Рабочей зоной в данном случае считается оснащенная необходимыми средствами производства **часть рабочего места**, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции.

5. Если в числе рабочих мест, ранее признанных аналогичными, будет выявлено рабочее место, не отвечающее признакам аналогичности, спецоценка проводится на всех этих рабочих местах.

### **Статья 17 Закона № 426-ФЗ, или**

### **Когда проводят внеплановую спецоценку**

#### **Что написано в законе**

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) **ввод в эксплуатацию** вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем **предписания государственного инспектора труда** о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;
- 3) **изменение технологического процесса**, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) **изменение состава применяемых материалов** и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) **изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты**, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте **несчастный случай** на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) наличие **мотивированных предложений** выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах **в течение шести месяцев** со дня наступления указанных в части 1 настоящей статьи случаев.

#### **Что это означает на самом деле**

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) введены в эксплуатацию вновь организованные рабочие места;

2) **трудовой инспектор** в ходе проверки выявил нарушения Закона о спецоценке, и **выдал предписание** провести внеплановую спецоценку;

3) **изменился технологический процесс**, заменено производственное оборудование, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

4) **изменился состав применяемых материалов** и сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) **изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты**, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

6) на рабочем месте произошел **несчастный случай**, связанный с производством (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или выявлено профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов;

7) от профсоюза поступило **мотивированное предложение** провести внеплановую спецоценку.

2. Внеплановая спецоценка проводится **в течение шести месяцев** со дня наступления случаев, перечисленных в части 1 статьи 17 Закона о спецоценке.

### **Участие профсоюзов в спецоценке: какую пользу можно извлечь.**

#### **Ключевые проблемы**

- Нужно ли профсоюзам участвовать в мероприятиях по охране труда?
- Какие права есть у профсоюзов при проведении спецоценки?
- Как профсоюзы могут участвовать в спецоценке?

#### **Нужно ли профсоюзам участвовать в мероприятиях по охране труда**

Главная ценность любого работодателя – персонал, которому нужно обеспечить достойные условия труда. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость ведут к невосполнимым материальным и моральным потерям как для работников, так и для работодателей.

Отсутствие на федеральном уровне эффективных законодательных механизмов, обеспечивающих связь трудовой деятельности с охраной труда, приводит к тому, что производственные процессы сопровождаются травматизмом и профессиональной заболеваемостью.

Зачастую работодатели не спешат проводить специальную оценку условий труда (спецоценку), а также принимать предупредительные и профилактические меры, направленные на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма. Ситуацию усугубляет **отсутствие ответственности** работодателя за произошедшие несчастные случаи на производстве.

Кроме того, нет эффективных экономических механизмов, стимулирующих работодателей к улучшению условий труда. Все вместе взятое приводит к тому, что требования охраны труда не выполняются.

Результаты контроля Гострудинспекции показывают, что в каждой организации ежегодно фиксируется в среднем 12–14 нарушений трудового законодательства, включая нормы охраны труда.

За последнее время существенно изменилось законодательство в области охраны труда. Так, внесены поправки в Трудовой кодекс, реформированы льготы и компенсации, введены дополнительные страховые тарифы в ПФР за сотрудников, работающих во вредных условиях труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ). В результате, чтобы исполнить требования законов, работодатели будут вынуждены проводить спецоценку и налаживать эффективную систему управления охраной труда. Существуют риски, что в ходе этих процессов будут нарушаться права и интересы работников.

В связи с этим в решении вопросов охраны труда увеличивается роль профсоюзов, которые будут отстаивать права работников. В частности, важным является их участие в составе комиссии по спецоценке, корректировке льгот и компенсаций работникам по ее результатам, в процедурах обжалования решений и действий участников спецоценки. Эффективность деятельности профсоюзов в данном случае обусловлена не только теми правами, которые предоставлены им законом о спецоценке<sup>1</sup>. Они также используют свои полномочия, установленные Трудовым кодексом и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ).

Отметим, что совместная деятельность профсоюзов и работодателей уже позволила сохранить тенденцию снижения уровня производственного травматизма в организациях.

### **Какие права есть у профсоюзов при проведении спецоценки**

В ходе спецоценки профсоюзы имеют право:

- принимать участие в рассмотрении материалов;
- предоставлять необходимую для работы информацию;
- обжаловать действия (либо) бездействия организации (экспертов), проводящих специальную оценку условий труда;
- принимать участие в утверждении заключений экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда и проч.

Данные права закреплены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Есть и **уникальные права**, которые закреплены в разных частях Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ):

- требовать обоснования результатов специальной оценки условий труда (п. 2 ст. 6 Федерального закона № 426-ФЗ);
- представлять мотивированные требования по проведению внеплановой специальной оценки условий труда (ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ);
- представлять документы на проведение государственной экспертизы условий труда (ст. 24 Федерального закона № 426-ФЗ);
- проводить профсоюзный контроль в рамках мероприятий по спецоценке (ст. 25 Федерального закона № 426-ФЗ);
- обжаловать результаты специальной оценки условий труда (ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ);

- корректировать предоставляемые работнику льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ).

Кроме того, профсоюз имеет право инициировать проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Основания для этого перечислены в статье 17 Федерального закона № 426-ФЗ:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания государственного инспектора труда;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья;
- замена применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве;
- мотивированные предложения выборных органов первичных профсоюзных организаций о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

#### **Как профсоюзы могут участвовать в спецоценке**

Специальная оценка условий труда – это комплекс мероприятий, в который входит не только идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов и их инструментальных замеров. Очень важными действиями являются подготовка к проведению спецоценки, выбор непосредственного исполнителя работ (специализированной организации), участие в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в ходе спецоценки, а также непосредственное участие в решении потенциальных сложностей по результатам спецоценки. Всеми этими вопросами предстоит заниматься представителям профсоюза.

Чтобы иметь возможность принять участие в спецоценке, представитель профсоюза должен быть включен в состав комиссии по спецоценке. Количество представителей профсоюзов в ее составе законом не ограничено. Статус представителя нужно обязательно **подтвердить протоколом заседания** первичной профсоюзной организации.

Некоторые работодатели, чтобы исключить претензии со стороны отраслевых профсоюзов, вводят в состав комиссии их представителей (правовая/техническая инспекция). Однако это не уберезет работодателей от претензий проверяющих технических инспекций, так как основополагающая функция последних заключается, в том числе, в контроле фактического соблюдения работодателем требований как трудового законодательства, так и федерального законодательства в области охраны труда.

Если работодатель не включил в состав комиссии представителя профсоюза или исключил его из состава комиссии, профсоюз может направить работодателю письменные возражения и одновременно обратиться в трудовую инспекцию.

В результате деятельность комиссии может быть заблокирована или результаты спецоценки будут признаны недействительными. А это в свою очередь приведет к дополнительным финансовым расходам работодателя.

Представитель профсоюза как непосредственный участник производства, лучше разбирающийся в специфике условий труда и состоянии охраны труда на предприятии, может быть привлечен работодателем для выбора непосредственного исполнителя работ. Представители профсоюза могут быть также привлечены в качестве разработчиков технической документации для определения требований к исполнителю спецоценки. Типовые формы конкурсных технических заданий можно получить в отраслевых профсоюзах.

Однако пожелания или требования профсоюзов к исполнителю работ должны отвечать нормам Федерального закона о спецоценке, а противоречащие им могут быть обжалованы в суде.

Так, недопустимыми будут требования к исполнителю о наличии у него сертификата Минтруда России на право проведения специальной оценки условий труда. Дело в том, что законом<sup>2</sup> разрешено проводить спецоценку без указанного сертификата, если у организации имеется действующий на 1 января 2014 года аттестат аккредитации испытательных лабораторий. Этим правом можно пользоваться до окончания действия сертификата, но не дольше 31 декабря 2018 года. Также незаконны будут требования к исполнителю о его включении в реестр организаций, проводящих спецоценку, поскольку он не создан.

В ходе спецоценки представитель профсоюза может проверять качество проводимых работ, делая письменные замечания во время процедуры или после ее окончания.

### **Как реализуются права профсоюзов**

Профсоюз может реализовать свои права непосредственно через представительство в комиссии по спецоценке. В этом случае его мнение вносят в протокол заседания путем констатации выявленного нарушения через обращение в первичный орган профсоюзной организации либо через привлечение инспекций отраслевых профсоюзов.

Представители профсоюзов могут получать копии рабочих протоколов при проведении инструментальных замеров факторов производственной среды или предъявлять запросы от лица комиссии об обоснованности действий оценивающей организации и правильности подготовленных ею документов.

Профсоюзы могут составлять протесты при нарушениях процедуры работ, а также жалобы в суд.

Важно грамотно применять указанные права, так как несмотря на вполне определенные цели и задачи, именно профсоюзы определяют, каких конкретно результатов они собираются достичь специальной оценкой условий труда – сберечь здоровье работников или добиться компенсаций за утрату этого здоровья.

Например, проведение профсоюзом экспертизы условий труда в рамках государственной экспертизы должно быть направлено на решение следующих задач:

- проведение документального анализа отчетных материалов по результатам специальной оценки условий труда;
- проведение экспертизы условий труда;
- сопоставление потенциальных разночтений по двум вышеуказанным пунктам.

Только в этих случаях результат экспертизы будет отвечать интересам профсоюзов и работников, а также станет обязательным для исполнения работодателем.

### Самые необходимые нормативные акты

Документ	Поможет вам
<u>Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»</u>	Выяснить, какие общие права по защите интересов работников имеет профсоюз
<u>Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»</u>	Уточнить, какие права имеет профсоюз в ходе проведения специальной оценки условий труда

### Запомните главное

1 Участие профсоюзов в специальной оценке условий труда является важным инструментом защиты прав и законных интересов работников на безопасные условия труда.

2 Права профсоюзов, которые они могут использовать в ходе спецоценки, закреплены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3 Чтобы реализовать свои права, представитель профсоюза должен быть включен в состав комиссии по спецоценке.

4 Профсоюзы могут не только обжаловать действия организации, проводящей спецоценку, но и инициировать ее внеплановое проведение.

5 Требования профсоюзов о выполнении тех или иных процедур по спецоценке, а также по проведению внеплановой спецоценки необходимо проверять на соответствие закону. Они могут оказаться необоснованными.

### Как провести специальную оценку условий труда

#### Суть и назначение спецоценки

Работодатель обязан обеспечить сотрудникам безопасные условия труда. С этой целью на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работодатель (за исключением федеральных учреждений) должен тратить не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг (ч. 3 ст. 226 ТК РФ). Перечень мероприятий утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н. К ним, в частности, относится и проведение специальной оценки условий труда. Об этом говорится в статье 212 Трудового кодекса РФ и пункте 1 перечня, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н.

Специальная оценка условий труда представляет собой единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от установленных нормативов (п. 1 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников (п. 2 ст. 3 Закона от

28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Наглядно порядок проведения специальной оценки представлен на схеме.

Специальная оценка пришла на смену аттестации рабочих мест, поэтому с 1 января 2014 года оценивать условия труда на рабочих местах в установленные законом сроки нужно исключительно в форме специальной оценки, а не аттестации. На это обращает внимание и Минтруд России в письме от 8 апреля 2014 г. № 15-4/В-366.

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулирует Закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дополнительно могут регулировать правовые акты о соответствующих службах, в том числе региональные (п. 4 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Результаты специальной оценки условий труда применяют для:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- информирования сотрудников об условиях труда на рабочих местах, существующем риске повреждения их здоровья, мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса или подкласса условий труда на рабочем месте;
- предоставления сотрудникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников;
- расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- иных целей, предусмотренных российским законодательством.

Это предусмотрено в статье 7 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

### **Обязательность проведения**

В общем случае проводить специальную оценку в установленные сроки обязаны все работодатели без исключения. Проводить ее не нужно только в отношении отдельных категорий сотрудников, в частности надомников. Поэтому, только если все сотрудники организации без исключения подпадают под эти категории, например, работают на дому, проводить спецоценку не придется.

В остальных случаях спецоценка обязательна независимо от сферы деятельности организации, наличия или отсутствия производства, численности сотрудников и т. п.

Также не имеет значения, в каких помещениях работают сотрудники: собственных или арендованных. Провести спецоценку обязан именно работодатель, чьи сотрудники выполняют работу в арендованных помещениях, а не собственник здания, офиса и т. п..

Если сотрудники постоянно работают в разъездах и фактически выполняют работу на территории заказчиков, то спецоценки тоже не избежать.

Это следует из совокупности положений статьи 3, пункта 2 статьи 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, статей 22 и 212 Трудового кодекса РФ.

**Внимание:** за непроведение спецоценки работодателю грозит серьезная административная ответственность (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

### **Случаи, когда спецоценка не нужна**

Специальную оценку условий труда не проводят в отношении:

- надомных сотрудников;
- дистанционных сотрудников;
- сотрудников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

Об этом говорится в пункте 3 статьи 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. На это указывает и ФСС России в своем письме от 24 апреля 2014 г. № 17-03-14/05-4188.

Указанный перечень исключений закрыт и не оставляет возможностей для расширенного толкования. Поэтому если хотя бы один сотрудник организации не подпадает под указанные исключения, то работодатель обязан провести спецоценку в установленные сроки.

### **Сроки проведения**

Специальная оценка пришла на смену аттестации рабочих мест с 1 января 2014 года. В течение пяти лет, то есть до 31 декабря 2018 года все организации обязаны хоть раз пройти спецоценку.

Конкретный срок проведения оценки работодатели определяют самостоятельно с учетом своей фактической ситуации.

Так, все вновь созданные организации обязаны проводить спецоценку в течение шести месяцев с момента создания новых рабочих мест.

Организации, которые имеют действующие результаты аттестации рабочих мест, проведенной еще до 31 декабря 2013 года, обязаны провести спецоценку до того, как закончится срок действия аттестации. В общем случае ее срок составляет пять лет. Это значит, что если аттестация была проведена, например, в марте 2013 года, то ее результаты будут действовать до марта 2018 года. Соответственно, работодателю необходимо запланировать спецоценку на начало 2018 года, чтобы завершить ее к моменту окончания итогов аттестации.

В отношении крымских организаций, которые проводили аттестацию еще по украинским правилам, действует особый порядок.

При желании провести спецоценку по новым правилам можно и не дожидаясь окончания срока аттестации.

Совет: проводя спецоценку заранее, не дожидаясь окончания срока действия аттестации, работодатель может сэкономить на оплате труда и страховых взносах.

Если организация не проводила аттестацию и новичком в бизнесе не является, то это свидетельствует о грубом нарушении законодательства об охране труда, и чтобы его закрыть, необходимо как можно скорее провести спецоценку.

В дальнейшем проводить спецоценку в общем случае нужно будет не реже чем один раз в пять лет, если оценщики не установят иной срок. Пятилетний срок исчисляются со дня утверждения отчета о предыдущей оценке.

Указанные выше сроки не действуют, когда по закону требуется проведение внеплановой оценки.

Об этом говорится в статье 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

### **Внеплановая оценка**

По общему правилу оценку условий труда работодатель проводит один раз в пять лет. Вместе с тем, в законодательстве закреплены ситуации, когда требуется проведение внеплановой оценки. Такую оценку проводят в случаях:

- ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получения работодателем соответствующего предписания от инспектора по труду в связи с выявленными в ходе проверки нарушениями законодательства о порядке проведения спецоценки;
- изменения технологического процесса, замены производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;
- изменения состава применяемых материалов и сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;
- изменения применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;
- выявления профессионального заболевания, причинами которого явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов, или произошедшего на рабочем месте несчастного случая, за исключением несчастных случаев по вине третьих лиц;
- наличия мотивированных предложений профсоюза или иного представительного органа работников о проведении внеплановой оценки.

Внеплановую специальную оценку условий труда проводят на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев в том же порядке, что и плановую.

Такой порядок следует из положений статьи 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

### **Участники специальной оценки**

Все работодатели в установленные сроки проводят спецоценку совместно с независимой организацией или сразу несколькими организациями, привлекаемыми на основании гражданско-правового договора.

Организация, которая проводит специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

- в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности должно быть указано проведение специальной оценки условий труда;
- аккредитована в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н. Список аккредитованных организаций опубликован на официальном сайте Минтруда России;
- наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей;

- врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;
- наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом России по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, которая осуществляет специальную оценку, исследования и измерения вредных и опасных факторов на рабочих местах сотрудников организации, может проводить их:

- самостоятельно, если ее испытательная лаборатория (центр) имеет соответствующую аккредитацию;
- с привлечением по гражданско-правовому договору испытательных лабораторий и центров, аккредитованных в установленном порядке.

Порядок допуска организаций к деятельности по проведению спецоценки, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению оценки установлен постановлением Правительства РФ от 30 июня 2014 г. № 599.

Следует отметить, что организации, которые ранее были аккредитованы в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся у них аттестатов аккредитации испытательных лабораторий и центров, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно. При этом организации, срок действия аттестатов аккредитации которых истекает уже в 2014 году, вправе проводить специальную оценку до 31 декабря 2014 года включительно без учета новых требований к организациям-оценщикам.

Об этом сказано в статьях 19 и 27 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

### **Начало оценки**

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель:

- образует специальную комиссию;
- утверждает график проведения специальной оценки условий труда.

В общем случае в состав комиссии должны войти:

- представители работодателя, в том числе специалист по охране труда.

Помимо специалистов по охране труда, в состав комиссии могут быть включены руководители структурных подразделений, кадровые специалисты, медицинские работники;

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа сотрудников (при наличии).

Если работодатель отнесен к субъектам малого предпринимательства, то в качестве представителей от работодателя в состав комиссии должны быть включены:

- руководитель организации или индивидуальный предприниматель лично;
- другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда. При этом если в организации штатный специалист отсутствует, то в комиссию включают представителя организации или эксперта, который осуществляет

функции службы охраны труда у данного работодателя по гражданско-правовому договору.

Ограничений по количеству членов комиссии в законодательстве не установлено, при этом их число должно быть нечетным. Возглавляет комиссию работодатель или его представитель. Конкретный состав и порядок деятельности комиссии работодатель утверждает приказом.

В первую очередь комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка, с указанием аналогичных рабочих мест.

Такие правила установлены статьей 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

При выявлении аналогичных рабочих мест специальную оценку условий труда достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких рабочих мест, но не менее чем двух, а затем результаты оценки распространить на все выявленные аналогичные рабочие места. На аналогичные рабочие места заполняют одну карту специальной оценки условий труда и разрабатывают единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников.

Если в ходе проведения специальной оценки условий труда выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Об этом говорится в статье 16 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

На переходный период от аттестации к спецоценке до 2018 года при комплексной оценке всех рабочих мест организации ее можно разбить на несколько этапов. В первую очередь оценке подлежат вредные и опасные рабочие места, а вот оценку на рабочих местах, которые не вызывают подозрений вредности и опасности, можно отложить на следующие этапы (ч. 6 ст. 10 и ч. 6 ст. 27 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

### **Поэтапная оценка**

В отношении некоторых рабочих мест специальную оценку можно проводить не разом, а разбить на этапы. Это рабочие места:

- сотрудников, чьи профессии, должности и специальности не включены в специальные списки, с учетом которых назначают досрочную пенсию;
- на которых сотрудникам в соответствии с законодательными и иными нормативными актами не предоставляют гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;
- условия труда на которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест или спецоценки не признаны вредными или опасными.

Завершить поэтапную спецоценку можно до 31 декабря 2018 года.

Такой порядок предусмотрен частью 6 статьи 10 и частью 6 статьи 27 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Поэтапность предполагает проведение спецоценки в отношении не всех рабочих мест сразу, а только их части. Перечень таких рабочих мест определяет комиссия по проведению оценки. При этом в случае поэтапного проведения спецоценки законодательство не устанавливает количество этапов ее проведения, а также количество рабочих мест, на которых она будет проведена в ходе каждого этапа. Поэтому работодатель и организация, которая проводит спецоценку, вправе решить это

самостоятельно. Такие разъяснения дают специалисты Минтруда России в письме от 8 декабря 2014 г. № 15-1/В-1829.

### **Порядок проведения оценки**

Специальную оценку условий труда проводят в соответствии с Методикой, изложенной в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Она устанавливает требования к процедурам, которые должна выполнить специализированная организация, оказывающая услуги по проведению спецоценки. Согласно части I Методики к таким процедурам относят:

- идентификацию потенциально вредных и опасных производственных факторов (ч. II Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н). Классификатор этих факторов приведен в приложении 2 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н;

- исследования, испытания, измерения вредных и опасных производственных факторов (ч. III Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н);

- отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности к классу или подклассу условий труда по результатам проведенных исследований (ч. IV Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н);

- оформление результатов проведения спецоценки (ч. V Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н).

К некоторым рабочим местам применяют особый порядок проведения оценки. Перечень таких рабочих мест утвержден постановлением Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 290. А сам порядок проведения специальной оценки утвержден отдельными приказами Минтруда России в зависимости от специфики рабочих мест.

<b>Рабочие места, по которым спецоценку проводят в особом порядке</b>	<b>Реквизиты нормативного акта</b>
рабочие места сотрудников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в соревнованиях по определенному виду или видам спорта	приказ Минтруда России от 1 июня 2015 г. № 335н
рабочие места членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов	приказ Минтруда России от 18 мая 2015 г. № 301н
рабочие места отдельных категорий медицинских работников и перечня медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда	приказ Минтруда России от 24 апреля 2015 г. № 250н
рабочие места, на которых предусматривается пребывание сотрудников в условиях повышенного давления	приказ Минтруда России от

<b>Рабочие места, по которым спецоценку проводят в особом порядке</b>	<b>Реквизиты нормативного акта</b>
газовой и воздушной сред	19 февраля 2015 г. № 102н
рабочие места водолазов, а также сотрудников, непосредственно проводящих кессонные работы	приказ Минтруда России от 18 февраля 2015 г. № 96н
рабочие места сотрудников радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений	приказ Минтруда России от 27 января 2015 г. № 46н
рабочие места сотрудников, занятых на подземных работах	приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 996н

При проведении специальной оценки условий труда эксперты организации, которая проводит оценку, сопоставляют и устанавливают совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и опасных производственных факторов. В случае если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований и измерений данных факторов.

Исследования и измерения фактических значений вредных и опасных производственных факторов осуществляет испытательная лаборатория, эксперты и иные работники организации, которая проводит спецоценку. При этом методы исследований и методики, методы измерений вредных и опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования и измерения, организация, проводящая спецоценку, определяет самостоятельно.

Результаты проведенных исследований и измерений оформляют протоколами в отношении каждого из факторов, подвергнутых исследованиям и измерениям.

По результатам проведения исследований и измерений эксперт относит условия труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к классам и подклассам условий труда.

Такой порядок предусмотрен статьями 11–14 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Перечень нормативных документов, которые содержат требования к рабочим местам, и параметры, измеряемые при специальной оценке, приведены в таблице.

#### **Классы вредности и опасности**

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса:

- 1 класс – оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника;

- 2 класс – допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены);

- 3 класс – вредные условия труда. Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда;

- 4 класс – опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности.

В свою очередь в 3 классе вредных условий выделяют следующие подклассы:

- подкласс 3.1 – вредные условия труда 1 степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;

- подкласс 3.2 – вредные условия труда 2 степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной работы в таких условиях: 15 и более лет;

- подкласс 3.3 – вредные условия труда 3 степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

- подкласс 3.4 – вредные условия труда 4 степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию

тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Об этом говорится в статье 14 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Классификатор вредных и опасных факторов приведен в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может снизить в ходе ее проведения установленный класс или подкласс условий труда на рабочем месте, если сотрудник применяет средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию. Методика снижения класса условий труда при применении СИЗ утверждена приказом Минтруда России от 5 декабря 2014 г. № 976н.

### **Отчет об оценке**

Организация, которая проводила спецоценку, составляет отчет о ее проведении, в который включает следующую информацию:

- сведения об организации, которая проводила спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась оценка, с указанием вредных и опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном классе и подклассе условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- сводную ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась оценка;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные или опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете указывают только следующую информацию:

- сведения об организации, которая проводила спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась оценка, с указанием вредных и опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведенной оценке подписывают все члены комиссии и утверждает председатель. Каждый член комиссии, который не согласен с результатами проведения оценки, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагают к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по его заполнению приведены в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

С результатами проведенной оценки работодатель обязан ознакомить сотрудников, в отношении рабочих мест которых проводилась оценка. Сделать это

нужно под подпись и в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В указанный срок не включают периоды временной нетрудоспособности, отпуска, командировки и междувахтового отдыха работника.

Помимо этого сводную информацию о результатах проведенной оценки нужно разместить на официальном сайте в Интернете. Размещать данные следует с учетом требований законодательства о персональных данных и государственной или иной охраняемой законом тайне. То есть опубликовать требуется не полный отчет, а только сведения в части установленных на рабочих местах классов и подклассов условий труда, а также перечень запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Разместить сведения нужно в течение 30 календарных дней с даты утверждения итогового отчета о результатах оценки.

Такой порядок предусмотрен в статье 15 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Аналогичные разъяснения даны в письме Минтруда России от 21 марта 2014 г. № 15-1/В-298.

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, в том числе несогласие сотрудника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие организации, которая проводила оценку, рассматривают трудовые инспекции. При этом их решения могут быть обжалованы в судебном порядке.

Работодатель или сотрудник, профсоюз либо иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения спецоценки и в обход трудовой инспекции, сразу направив свои претензии в суд. Также в случае несогласия с результатами спецоценки можно обратиться в Минтруд России для проведения экспертизы качества оценки условий труда.

Об этом сказано в статье 26 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Организация, которая проводила специальную оценку условий труда, обязана результаты ее проведения, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых подлежат декларированию, передать в Роструд (ст. 18, п. 3 ст. 28 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Порядок передачи сведений о результатах проведения спецоценки в Роструд утвержден приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

Организация, которая проводила специальную оценку, должна включить в состав передаваемых сведений следующую информацию:

- реквизиты работодателя;
- реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
- количество рабочих мест, на которых проведена спецоценка;
- распределение рабочих мест по классам и подклассам условий труда;
- индивидуальный номер каждого рабочего места;
- код профессии сотрудников, занятых на каждом рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- страховой номер индивидуального лицевого счета сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- численность сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- класс и подкласс условий труда на каждом рабочем месте;

- основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости.

Такой порядок приведен в пункте 3 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

Сведения о результатах спецоценки организация, которая ее проводила, должна передать в Роструд в течение 10 рабочих дней с даты утверждения отчета. Указанные сведения нужно передать лично на бумажных носителях или в электронном виде через официальный сайт Роструда.

Такие правила установлены в пункте 2 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

**Вопрос из практики:** Нужно ли указывать доплату за работу в ночное время в качестве компенсации в карте спецоценки условий труда

### **Декларация соответствия**

В отношении рабочих мест, на которых вредные или опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, организация подает в трудовую инспекцию по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (п. 1 ст. 11 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, письмо Минтруда России от 17 сентября 2014 г. № 15-1/В-1157).

Форма и порядок подачи такой декларации утверждены приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н.

Декларация соответствия состоит из двух частей. Первую часть заполняет работодатель, вторую – территориальный орган Роструда.

Организации в декларации необходимо указать:

- реквизиты работодателя;
- реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
- перечень рабочих мест, на которых не выявлены вредные или опасные производственные факторы;
- дату ее составления.

При этом в декларации необходимо указать полное наименование организации, а также ее фактический адрес в соответствии с уставными документами. Эти данные можно узнать у самой организации, проводящей специальную оценку условий труда, или посмотреть на официальном сайте Минтруда России.

Наименование должности или профессии сотрудников, занятых на декларируемом рабочем месте, а также их численность указывают согласно карте специальной оценки условий труда данного рабочего места.

Индивидуальный номер рабочего места нужно указать в соответствии с первой графой перечня рабочих мест, на которых проводилась спецоценка. При наличии аналогичных декларируемых рабочих мест указывают их порядковые номера с добавлением прописной буквы А в соответствии с данными четвертой графы перечня.

При этом перечень и карта специальной оценки условий труда являются частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

При заполнении строки «Реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда» нужно указать фамилию и инициалы эксперта организации, проводившей спецоценку, который

выполнил идентификацию потенциально вредных или опасных производственных факторов на декларируемом рабочем месте, а также дату и номер заключения этого эксперта, на основании которого принято решение о декларировании.

Такие разъяснения о порядке заполнения декларации содержит письмо Минтруда России от 23 июня 2014 г. № 15-1/В-724.

Декларацию нужно подписать у руководителя организации и заверить печатью.

Далее направьте ее в местную инспекцию по труду не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки.

Передать декларацию можно одним из трех способов:

- лично принести в инспекцию. При этом при себе уполномоченное лицо должно иметь доверенность на право представления декларации;
- отправить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении;
- отправить в электронном виде через официальный сайт Роструда.

Территориальный орган Роструда может не принять декларацию только в случае ее несоответствия установленной форме. Отказ в принятии декларации по иным основаниям неправомерен.

Такой порядок предусмотрен в пунктах 2–7 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляются со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В случае если в период действия декларации с сотрудником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве не по вине третьих лиц или у него выявлено профзаболевание, причиной которого явилось воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места данная декларация прекращает свое действие и организация должна провести внеплановую специальную оценку условий труда.

Решение о прекращении действия декларации соответствия нормативным требованиям охраны труда принимает трудовая инспекция по местонахождению организации. Запись о таком решении вносят в специальный реестр деклараций не позднее 10 календарных дней с момента наступления несчастного случая на рабочем месте или выявления профзаболевания с учетом вышеназванных условий.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев и профзаболеваний срок ее действия считается продленным на следующие пять лет.

Об этом говорится в статьях 11, 18 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и пункте 10 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н.

**Вопрос из практики:** Нужно ли оформлять декларацию соответствия, если по результатам спецоценки на рабочем месте выявлены вредные или опасные производственные факторы, но установлены оптимальные или допустимые условия труда

**Вопрос из практики:** Нужно ли проводить спецоценку условий труда по истечении срока действия декларации, если в течение срока ее действия выявлено профзаболевание на тех рабочих местах, которые не входили в состав декларируемых

### **Государственная экспертиза условий труда**

Государственную экспертизу условий труда проводят с целью оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления сотрудникам гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда;
- фактических условий труда сотрудников.

Государственную экспертизу условий труда проводят Роструд и региональные органы исполнительной власти в области охраны труда.

Порядок проведения экспертизы качества спецоценки утвержден приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

Основанием для проведения госэкспертизы условий труда являются:

- заявление сотрудника, профессионального союза, объединения профессиональных союзов и иного представительного органа сотрудников, работодателя, объединения работодателей, органов исполнительной власти;
- представления трудовых инспекций в рамках проверок за соблюдением требований законодательства о специальной оценке;
- обращения органов исполнительной власти и ФСС России;
- обращения иных страховщиков – при экспертизе качества проведения специальной оценки;
- определения судебных органов.

При этом если заявителем выступает сотрудник, то экспертизу проводят только в отношении условий труда на его рабочем месте.

Это предусмотрено в пунктах 1–4 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

Региональные органы исполнительной власти в области охраны труда проводят экспертизу качества спецоценки на бесплатной основе, если основанием экспертизы выступают: обращения органов исполнительной власти, судебные определения и представления трудовых инспекций. В остальных случаях экспертизу качества спецоценки проводят на платной основе за счет средств заявителя.

Если в ходе экспертизы возникает необходимость в исследовании и измерении вредных или опасных производственных факторов, то их проводят за счет средств заявителя или органа государственной экспертизы, если заявителем выступает орган исполнительной власти. Если же государственная экспертиза инициирована по представлению трудовой инспекции, то исследования и измерения проводят за счет средств федерального бюджета. Об этом говорится в пунктах 5–6 и 28 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

Заявление о проведении госэкспертизы должно содержать следующие сведения:

- полное наименование заявителя – юридического лица или Ф. И. О. заявителя – физического лица;
- почтовый адрес заявителя, адрес электронной почты – при наличии;
- наименование объекта экспертизы;

- сведения о ранее проведенных экспертизах условий труда – при наличии таковых;

- сведения об оплате экспертизы, проводимой на платной основе.

Если экспертиза касается условий труда на рабочем месте, то в заявлении следует также указать: индивидуальный номер рабочего места, наименование профессии или должности сотрудника, занятого на таком рабочем месте, структурное подразделение работодателя – при наличии такового.

Если объектом экспертизы является качество специальной оценки, то в заявлении нужно дополнительно указать сведения об организации, которая проводила спецоценку.

Если об экспертизе качества спецоценки заявляет работодатель, то к заявлению следует приложить следующие документы:

- отчет о проведении специальной оценки условий труда;
- предписания трудовых инспекций об устранении нарушений, выявленных в ходе проверки.

- отчет о проведении специальной оценки условий труда;
- иные документы, содержащие результаты исследований и измерений вредных или опасных производственных факторов – при наличии;

- трудовые и коллективные договоры, а также локальные акты, которые содержат обязательства работодателя по соблюдению прав сотрудников на безопасные условия труда и на гарантии за вредные условия труда;

- положение о системе оплаты труда – при наличии;
- локальные акты, которые устанавливают условия и объемы предоставляемых гарантий за работу во вредных условиях, в том числе дополнительного отпуска, сокращенного рабочего времени, повышенной оплаты труда;

- список сотрудников, которые обязаны проходить периодический или предварительный медицинский осмотр;

- копию заключительного акта о результатах проведенных за последний год периодических медицинских осмотров.

- отчет о проведении специальной оценки условий труда;
- иные документы, содержащие результаты исследований и измерений вредных или опасных производственных факторов – при наличии;

- трудовые и коллективные договоры, а также локальные акты, которые устанавливают условия труда сотрудников, включая режимы труда и отдыха;

- предписания должностных лиц государственных инспекций труда и Ростехнадзора и его территориальных органов об устранении нарушений, выявленных в ходе соответствующих проверок.

Заявление и прилагаемые к нему документы могут быть представлены или направлены заявителем:

- лично на бумажных носителях;
- заказным письмом с уведомлением о вручении;
- в электронном виде через Интернет.

Такие правила предусмотрены в пунктах 11–12 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

Срок проведения государственной экспертизы не должен превышать 30 рабочих дней со дня регистрации в органе госэкспертизы основания для ее проведения. Указанный срок может быть продлен не более чем на 60 рабочих дней, например, при необходимости получения дополнительной документации и материалов для проведения экспертизы (п. 18 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н).

По результатам экспертизы госэксперт или экспертная комиссия составляют проект заключения госэкспертизы. В зависимости от объекта экспертизы в проекте заключения указывают один из следующих выводов:

- о качестве проведения специальной оценки условий труда;
  - об обоснованности предоставления или непредоставления, а также объемов предоставляемых гарантий и компенсаций за вредные или опасные условия труда;
  - о соответствии фактических условий труда сотрудников нормативным требованиям охраны труда.
- выдают на руки заявителю или его полномочному представителю либо направляют заявителю почтовым отправлением с уведомлением о вручении;
  - направляют в судебный орган или трудовую инспекцию почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Если работодатель не был заявителем проведения экспертизы, то ему направляют копию заключения госэкспертизы. Также копию заключения направляют в организацию, которая проводила спецоценку, если экспертиза касалась оценки ее качества.

Это предусмотрено в пунктах 32, 34–35, 37, 39 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

Разногласия по вопросам проведения экспертизы рассматривают:

- Минтруд России, если объектом экспертизы была оценка качества спецоценки;
- судебные органы или вышестоящий орган власти в досудебном порядке, если объектом экспертизы была оценка фактических условий труда или правильности предоставления гарантий и компенсаций сотрудникам с вредными условиями труда.

Это предусмотрено в пунктах 44–45 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н.

### **Ответственность**

**Внимание:** нарушение порядка проведения специальной оценки влечет административную ответственность:  
– для организации – штраф в размере от 60 000 до 80 000 руб.;

– для должностных лиц организации (в частности, руководителя) – предупреждение или штраф в размере от 5000 до 10 000 руб.

Это предусмотрено в части 2 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

За повторное нарушение порядка проведения специальной оценки предусмотрены следующие административные наказания:

- для организации – штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- для должностных лиц организации (в частности, руководителя) – штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет.

Об этом сказано в части 5 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

**Перечень нормативных документов, которые содержат требования к рабочим местам и другие параметры, измеряемые при проведении специальной оценки условий труда**

<b>Реквизиты нормативного документа</b>	<b>Параметры, оцениваемые (измеряемые) при проведении аттестации, которые регулирует нормативный документ</b>
<b>Общие</b>	
Трудовой кодекс РФ	Устанавливает права сотрудников и обязанности организации в сфере охраны труда
Закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ	
Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160	Устанавливает перечень нормативных актов, содержащих требования охраны труда и порядок их разработки
Постановление Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 (ОКДПТР)	Используется для классификации должностей сотрудников
Постановление Госстандарта России от 6 ноября 2001 г. № 454-ст (ОКВЭД)	Используется для классификации видов деятельности организации
Закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ	Регулирует правоотношения, возникающие при применении обязательных и добровольных требований к продукции, процессам производства, выполнения работ, оказания услуг
<b>Безопасность труда</b>	
Закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ	Устанавливает требования к промышленной безопасности объектов
Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162	Содержит перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин
Постановление Правительства РФ от	Устанавливает нормы предельно допустимых

<b>Реквизиты нормативного документа</b>	<b>Параметры, оцениваемые (измеряемые) при проведении аттестации, которые регулирует нормативный документ</b>
6 февраля 1993 г. № 105	нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную
Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163	Содержит перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда сотрудников моложе 18 лет
Приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н	Устанавливает порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (до 1 января 2014 года)
Закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ	Устанавливает порядок проведения специальной оценки условий труда с целью выявления вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса*
Приказ Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н	Содержит перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков
ГОСТы, Санитарные правила (СП), Санитарные нормы (СН), Санитарные правила и нормы (СанПиН)	Например, СанПиН 2.2.4.548-96, СанПиН 2.2.3.1384-03
<b>Досрочное назначение пенсии</b>	
Постановление Совета министров РСФСР от 2 октября 1991 г. № 517, постановление Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10	Содержит списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на досрочное назначение пенсии
<b>Дополнительный отпуск</b>	
Статья 117 Трудового кодекса РФ	Устанавливает минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
<b>Бесплатное питание</b>	

<b>Реквизиты нормативного документа</b>	<b>Параметры, оцениваемые (измеряемые) при проведении аттестации, которые регулирует нормативный документ</b>
Приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н	Содержит перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов Устанавливает нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда
Приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н	Содержит перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное лечебно-профилактическое питание, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов
<b>Спецодежда</b>	
Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н	Регулирует порядок обеспечения сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты
<b>Специальные средства</b>	
Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н	Регулирует порядок выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
<b>Медосмотры</b>	
Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н	Устанавливает порядок проведения предварительных и периодических медосмотров сотрудников
Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555	

### **Аналогичные рабочие места: что изменилось?**

#### **Ключевые проблемы**

- Для чего придуман термин "аналогичные рабочие места"?
- Что изменилось в понятии аналогичного рабочего места?
- Как теперь проводить спецоценку аналогичных рабочих мест?

### Для чего придуман термин «аналогичные рабочие места»

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

Проводить оценку условий труда нужно на всех рабочих местах за исключением надомников и тех сотрудников, которые работают у граждан, не являющихся предпринимателями, а также дистанционно.

Во многих организациях сотрудники заняты в похожих условиях труда, выполняют свои обязанности на одинаковом оборудовании, подвергаются воздействию одних и тех же вредных факторов. Поэтому законотворцы логично рассудили, что подвергать исследованиям все такие места нет необходимости. Кроме того, исключив из обязательного обследования часть рабочих мест, они несколько снизили затраты работодателей на эту процедуру. Ведь за обследование каждого места нужно платить отдельно.

Таким образом, в приказе Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении порядка аттестации рабочих мест по условиям труда» впервые появился термин «аналогичное рабочее место». Затем он в несколько измененном виде перекочевал в приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н (далее – Приказ № 342н). Не потерял термин своей актуальности и теперь, когда вступил в действие Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

### Что изменилось в понятии аналогичного рабочего места

Часть 6 статьи 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ) также содержит определение аналогичного рабочего места. Что же изменилось в сравнении с определением, которое использовалось ранее?

Таблица.

**Сравнительная таблица признаков аналогичности рабочих мест**

<b>По приказу Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. 342н</b>	<b>По Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ</b>
Аналогичными рабочими местами являются рабочие места, которые характеризуются <b>совокупностью</b> следующих признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких идентичных помещениях	Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые: расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах); оборудованы одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; занимают работники одной и той же профессии, должности, специальности; содержат сходные трудовые функции в едином режиме рабочего времени при ведении

или на открытом воздухе; использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; одинаковое расположение объектов (производственного оборудования, транспортных средств и т.п.) на рабочем месте; сходный набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени; одинаковая обеспеченность средствами индивидуальной защиты	однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты для работников
---	--

Как видно из признаков аналогичных рабочих мест, исключены следующие:

- одинаковый набор вредных и опасных факторов одного класса и степени вредности;
- одинаковое, как правило, расположение объектов (производственного оборудования, транспортных средств и т. п.) на рабочем месте.

Кроме того, исчезло понятие совокупности признаков.

Данные изменения несколько облегчают задачу определения аналогичных рабочих мест. Ранее, если аттестация проводилась впервые, и производственные факторы не были измерены (т. е. не определены классы условий труда), это означало, что один признак аналогичности уже отсутствует. А Приказ № 342н требовал, чтобы все признаки были в наличии.

### **Как теперь проводить спецоценку аналогичных рабочих мест**

Как и прежде, спецоценку проводит организация или эксперт. Установив наличие аналогичных рабочих мест, проверяющий проводит исследование на 20 процентах из них. Однако их число должно быть не менее двух. Результаты этой оценки применяются ко всем выявленным аналогичным местам<sup>1</sup>.

На аналогичные рабочие места заполняют одну карту спецоценки, и разрабатывается единый перечень мероприятий для улучшения условий труда.

Перед началом проведения специальной оценки условий труда, комиссия работодателя составляет список рабочих мест. В нем необходимо указать аналогичные рабочие места.

Если же хотя бы одно рабочее место, ранее признанное аналогичным, не отвечает данным признакам, придется проводить спецоценку всех таких мест.

Закон № 426-ФЗ не упоминает слово «совокупность», однако она подразумевается. Поэтому помещение, в котором трудятся работники разных профессий (должностей) нельзя рассматривать, как одно рабочее место. Здесь можно говорить лишь о количестве измерений.

Если профессии (должности) работников отличаются, значит, и трудовая функция у этих работников разная. Следовательно, аналогичными их признавать

нельзя и специальную оценку должно пройти каждое из этих мест, тогда и карта специальной оценки условий труда оформляется на каждое из них.

Например, в ситуации, когда в кабинете за одним рабочим столом с 8.00 до 14.00 работает врач-терапевт, а с 14.30 до 19.20 в том же кабинете за этим же столом работает врач-эндокринолог. В перечне будет присутствовать два рабочих места: врача-эндокринолога и врача-терапевта. Если рассматривать признаки аналогичности, то видно, что названия должностей уже разные, режим работы отличается. Тот факт, что эти сотрудники работают в одном помещении за одним и тем же столом говорит лишь о количестве измерений, например, параметров микроклимата.

Кроме того, по новой методике проведения исследований<sup>2</sup> ряд измерений упразднен. Они будут проводиться лишь в отношении тех факторов, которые идентифицированы экспертом, т. е. установлено совпадение имеющихся на рабочем месте факторов с их наименованиями, предусмотренными Классификатором (утвержден *приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н*).

Так, не проводят замеры естественной освещенности. Замерять же параметры микроклимата будут, если на рабочем месте имеется оборудование, являющееся источником тепла или холода. Оценка тяжести и напряженности труда так же будут проводить не у всех работников, как было раньше, а только у определенных категорий. Например, тяжесть будет оцениваться там, где труд связан с подъемом и перемещением грузов вручную, или работа производится в вынужденном положении: стоя или при перемещении в пространстве на расстояние более 5 км. Напряженность труда будет оцениваться на рабочих местах диспетчеров, операторов, водителей и т. п.

Решение о проведении измерений принимает комиссия по специальной оценке условий труда на основании заключения эксперта организации. Комиссия проводит спецоценку и оформляет ее по результатам идентификации. Результаты идентификации эксперт вносит в протокол, который утверждает комиссия. При этом составляется новый перечень рабочих мест, на которых проводилась спецоценка.

#### **Как оформляют итоги специальной оценки условий труда**

Организация, которая проводила спецоценку, составляет отчет о ее проведении, в который включает следующую информацию:

- сведения об организации, которая проводила спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась оценка, с указанием вредных и опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном классе и подклассе условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- сводную ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась оценка;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные или опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете указывают только следующую информацию:

- сведения об организации, которая проводила спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась оценка, с указанием вредных и опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведенной оценке подписывают все члены комиссии и утверждает председатель. Каждый член комиссии, который не согласен с результатами проведения оценки, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагают к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по его заполнению приведены в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

С результатами проведенной оценки работодатель обязан ознакомить сотрудников, в отношении рабочих мест которых проводилась оценка. Сделать это нужно под подпись и в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В указанный срок не включают периоды временной нетрудоспособности, отпуска, командировки и междувахтового отдыха работника.

Помимо этого сводную информацию о результатах проведенной оценки нужно разместить на официальном сайте в Интернете. Размещать данные следует с учетом требований законодательства о персональных данных и государственной или иной охраняемой законом тайне. То есть опубликовать требуется не полный отчет, а только сведения в части установленных на рабочих местах классов и подклассов условий труда, а также перечень запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Разместить сведения нужно в течение 30 календарных дней с даты утверждения итогового отчета о результатах оценки.

Такой порядок предусмотрен в статье 15 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Аналогичные разъяснения даны в письме Минтруда России от 21 марта 2014 г. № 15-1/В-298.

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, в том числе несогласие сотрудника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие организации, которая проводила оценку, рассматривают трудовые инспекции. При этом их решения могут быть обжалованы в судебном порядке.

Работодатель или сотрудник, профсоюз либо иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения спецоценки и в обход трудовой инспекции, сразу направив свои претензии в суд. Также в случае несогласия с результатами спецоценки можно обратиться в Минтруд России для проведения экспертизы качества оценки условий труда.

Об этом сказано в статье 26 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Организация, которая проводила специальную оценку условий труда, обязана результаты ее проведения, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на

которых подлежат декларированию, передать в Роструд (ст. 18, п. 3 ст. 28 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Порядок передачи сведений о результатах проведения спецоценки в Роструд утвержден приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

Организация, которая проводила специальную оценку, должна включить в состав передаваемых сведений следующую информацию:

- реквизиты работодателя;
- реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
- количество рабочих мест, на которых проведена спецоценка;
- распределение рабочих мест по классам и подклассам условий труда;
- индивидуальный номер каждого рабочего места;
- код профессии сотрудников, занятых на каждом рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- страховой номер индивидуального лицевого счета сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- численность сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- класс и подкласс условий труда на каждом рабочем месте;
- основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости.

Такой порядок приведен в пункте 3 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

Сведения о результатах спецоценки организация, которая ее проводила, должна передать в Роструд в течение 10 рабочих дней с даты утверждения отчета. Указанные сведения нужно передать лично на бумажных носителях или в электронном виде через официальный сайт Роструда.

Такие правила установлены в пункте 2 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 436н.

### **Не провели спецоценку: не факт, что накажут**

Работодателям предписано проводить спецоценку всех рабочих мест, за исключением надомников и дистанционных работников. Если не выполнить требование закона, руководителя могут оштрафовать на 10 000 рублей, а организацию на 80 000 рублей. Если вам грозит штраф, спасательным кругом может оказаться договор с организацией, проводящей спецоценку, и ошибки проверяющих инспекторов.

#### **Суть дела**

Государственная трудовая инспекция по результатам проверки ООО «МТК» оштрафовала ее директора за то, что в организации не проведена спецоценка. Директор не согласился с решением и обратился в суд. Он считал решение инспекции несправедливым, а кроме того, принятое с нарушением закона.

Спор удалось выиграть. А вот какие аргументы использовал суд?

Суд сослался на необъективность расследования. Несмотря на то что к началу проверки ни одно мероприятие по оценке условий труда не проведено, судьи не усмотрели в этом вины ООО «МТК». Заключение договора на проведение спецоценки было расценено как намерение выполнить требование закона. Однако при

других обстоятельствах судебное решение может оказаться противоположным. Поэтому, если в организации заканчивается срок действия результатов аттестации либо она ранее не проводилась, нужно поспешить провести спецоценку не дожидаясь, пока на пороге появится трудовая инспекция.

### **Позиция истца**

Истец заявил, что предпринял все меры, чтобы оценить условия труда. Он заключил договор с организацией, которая предоставляет такие услуги. Однако к моменту проверки ГИТ спецоценку провести не успели.

Кроме того, ни его самого, ни его представителя не вызывали в инспекцию для рассмотрения дела об административном правонарушении.

Поэтому решение ГИТ о взыскании с истца штрафа является незаконным.

### **Позиция ответчика**

Представитель ГИТ Свердловской области считает, что решение принято правильно, поскольку к моменту проверки спецоценка фактически не проведена. Приготовления к спецоценке не доказывают факт ее проведения.

О времени и месте рассмотрения дела об административном правонарушении истец был извещен по электронной почте.

Представитель ГИТ в ходе рассмотрения жалобы на решения судей районного и областного суда утверждал, что выводы судей неверны, их решения незаконны.

### **Позиция суда**

Рассмотрев дело, суд пришел к следующим выводам.

За нарушение правил проведения спецоценки или ее непроведение предусмотрен штраф для руководителя организации от 5000 до 10 000 рублей, а для организации – от 60 000 до 80 000 рублей (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

В ходе проверки ООО «МТК» гострудинспекция Смоленской области установила, что спецоценка в организации не проведена. Поэтому руководитель организации был оштрафован.

Нередко в суде возникает необходимость доказать, что электронное сообщение получено конкретным адресатом. Факт отправки можно подтвердить с помощью нотариального протокола, который оформляется по правилам статьи 45 Методических рекомендаций по совершению отдельных видов нотариальных действий нотариусами, утвержденных приказом Минюста России от 15 марта 2000 г. № 91. Доказать получение сообщения адресатом не составит труда, если отправитель использовал дополнительные сервисы («уведомление о доставке», «уведомление о прочтении»). Доставка сообщения может быть подтверждена дальнейшей перепиской сторон, если в ней имеется, например, такой текст: «как следует из Вашего предыдущего письма, Вы получили наше сообщение...». Распечатку этих сообщений о доставке или переписку можно также заверить нотариусом. Однако если этого не сделано, подтвердить получение письма адресатом будет проблематично.

Однако на момент проверки у ООО «МТК» имелся договор с ООО «Э-АЦ ТТ» на выполнение комплекса работ по специальной оценке условий труда. Суд считает, что данное обстоятельство указывает на отсутствие в действиях руководителя ООО «МТК» состава административного правонарушения. В данном случае спецоценка готовилась, но не была проведена не по вине руководителя.

Решение гострудинспекции не отвечает задачам административного расследования, которое должно быть проведено полно, объективно, всесторонне. Также должны быть выявлены причины и условия, которые способствовали административному нарушению.

Кроме того, гострудинспекция не известила директора о том, где и когда будет рассмотрено административное дело, как это предусмотрено статьей 25.15 Кодекса об административных правонарушениях. Рассмотреть административное дело без участия виновного лица, его представителя или защитника можно, если:

- имеются данные, что обвиняемое лицо или его представитель были уведомлены о месте и времени рассмотрения дела, но по неуважительным причинам не явились в назначенный срок;
- обвиняемый или его представитель заявили ходатайство о рассмотрении дела без их участия (ч. 3 ст. 28.6 КоАП РФ).

Обязанность уведомлять лицо о месте и времени составления административного протокола о привлечении к административной ответственности лежит на должностном лице, составляющем протокол.

Уведомлять допускается любым способом, который позволяет получить достоверную информацию о том, что уведомление получено. Однако в деле отсутствуют доказательства, что уведомление, направленное на электронный адрес ООО «МТК», было получено адресатом.

Исходя из установленных фактов, судьи пришли к правильному выводу, что решение Государственной трудовой инспекции Смоленской области оформлено с нарушением закона и должно быть отменено.

#### **Решение:**

Постановление Смоленского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 4 «а»-290/2015

#### **Запомните главное:**

**1** Если на пороге организации появилась трудовая инспекция, а спецоценка не проведена, спасительным может оказаться договор с организацией, которая специализируется на проведении специальной оценки условий труда.

**2** Лучше заблаговременно позаботиться о том, чтобы провести спецоценку, пока действуют результаты аттестации рабочих мест по условиям труда.

**3** В споре с контролирующими государственными структурами эффективным способом защиты является использование процессуальных ошибок, которые могут быть допущены проверяющими.