

ЕЩЕ РАЗ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

С 1 января 2014 года работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"; далее – Закон № 426-ФЗ). Эта процедура введена вместо аттестации рабочих мест и во многом ее повторяет. Тем не менее, есть и ряд особенностей, которые необходимо учитывать работодателю, чтобы избежать административной ответственности (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Приняв решение о проведении специальной оценки условий труда, руководитель организации должен издать соответствующий приказ, определив в нем состав комиссии по проведению такой спецоценки, включая руководителя, а также порядок ее деятельности. При этом число членов комиссии должно быть нечетным, а в ее состав обязательно следует включить специалиста по охране труда (ч. 1-2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ). Председателем комиссии, как правило, назначается руководитель (ч. 3 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Перечень рабочих мест, в отношении которых должна быть проведена спецоценка, в том числе и аналогичных, определяется созданной работодателем комиссией.

Одновременно с определением перечня рабочих мест, в отношении которых должна быть проведена специальная оценка условий труда, комиссия составляет график проведения спецоценки. Он должен быть утвержден соответствующим приказом руководителя организации.

При составлении данного графика следует учесть следующее.

По общему правилу, спецоценка проводится в отношении каждого рабочего места, включая офисные помещения, не реже чем один раз в пять лет (ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

Если ранее специальная оценка условий труда работодателем не проводилась, ее необходимо провести не позднее 31 декабря 2018 года (ч. 6 ст. 27 Закона 426-ФЗ). При этом закон позволяет делать это поэтапно.

Исключение составляют рабочие места:

- тех сотрудников, чья профессия, должность или специальность дает им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

- работа на которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и/или опасные условия труда (ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ).

Специальную оценку этих рабочих мест нужно провести первоочередно, без разделения на этапы (письмо Минтруда России от 8 декабря 2014 г. № 15-1/В-1829). За неисполнение этой обязанности работодателю грозит административная ответственность, в том числе штраф в размере до 10 тыс. руб. – для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, до 80 тыс. руб. – для юридических лиц (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Если же до 31 декабря 2013 года работодателем была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальную оценку в отношении этих рабочих мест можно не проводить в течение пяти лет со дня завершения аттестации (ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ).

Кроме того, помимо плановой спецоценки рабочих мест работодатель обязан проводить и внеплановую – например, при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, изменении технологического процесса, получении соответствующего предписания от ГИТ и др. (ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ). Срок, в течение которого должна быть проведена внеплановая спецоценка условий труда, составляет от 6 до 12 месяцев в зависимости от основания для ее проведения (ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

Чтобы провести специальную оценку условий труда, работодатель должен заключить с выбранной специализированной организацией соответствующий договор (ч. 2 ст. 8, ст. 19-21 Закона № 426-ФЗ). С реестром аккредитованных организаций можно ознакомиться на сайте Минтруда России (<http://akot.rosmintrud.ru/>).

Как только договор со специализированной организацией будет заключен, работодатель обязан предоставить ей сведения, документы и информацию, характеризующие условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, проекты строительства зданий и др.).

При проведении специальной оценки условий труда специализированная организация первым делом осуществляет идентификацию потенциально вредных и/или опасных производственных факторов. Результаты этой идентификации, по ее завершении, утверждаются созданной работодателем комиссией (ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ).

Затем организация приступает к измерению фактических значений вредных и/или опасных факторов, если таковые были выявлены (ч. 5 ст. 10 Закона № 426-ФЗ). По итогам исследования эксперт специализированной организации классифицирует условия труда на рабочих местах по степени вредности и/или опасности на оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 8 ст. 12, ст. 14 Закона № 426-ФЗ).

По итогам проведения спецоценки организация составляет отчет, который должен быть подписан всеми членами созданной работодателем комиссии и утвержден ее председателем (ч. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Член комиссии, не согласный с результатами специальной оценки условий труда, может изложить свое мотивированное мнение в письменной форме и приложить его к отчету.

Форма отчета и инструкция по ее заполнению утверждены приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

В течение трех рабочих дней с момента утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодатель обязан уведомить об этом специализированную организацию, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета (ч. 5.1 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Сделать это можно любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтвердить факт такого уведомления.

Если наличие вредных и/или опасных производственных факторов по результатам идентификации выявлены не были либо если по результатам измерений условия труда на рабочих местах признаны оптимальными или допустимыми, работодатель должен уведомить об этом трудовую инспекцию по месту нахождения организации (ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Для этого нужно заполнить декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (утв. приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н). Подать эту декларацию работодатель должен в течение 30 рабочих дней с момента утверждения отчета о проведении спецоценки (п. 5 Порядка подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, утв. Приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н).

Следует отметить, что до 1 мая 2016 года работодатель указывал в декларации только сведения об отсутствии вредных и/или опасных производственных факторов. В связи с этим, если по результатам измерений, проведенных до 1 мая 2016 года условия труда в отношении других рабочих мест были признаны оптимальными или допустимыми, работодатель должен подать в трудовую инспекцию уточненную декларацию с включением в нее этих рабочих мест (ч. 4 ст. 3 Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ).

В срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки работодатель должен под роспись ознакомить работников с результатами спецоценки (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

В течение 30 календарных дней после утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодателю следует разместить сводные данные о результатах спецоценки на своем официальном сайте – при его наличии (ч. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

Размещаемая на сайте информация должна содержать сведения:

- об установлении классов (подклассов) условий труда на рабочих местах

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

Это, в частности, разделы V и VI отчета о специальной оценке условий труда.

При подаче отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работодатель также должен сообщить ФСС результаты специальной оценки условий труда (подп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

Для этого нужно отразить соответствующие данные в форме 4-ФСС (утв. приказом ФСС России от 26 сентября 2016 г. № 381).

Результаты проведенной спецоценки влияют на установление гарантий и компенсаций работникам. Так, сотрудники, условия труда на рабочих местах которых признаны вредными, в зависимости от степени вредности имеют право на сокращенную рабочую неделю не более 36 часов, дополнительный отпуск не менее семи календарных дней и/или компенсацию в размере 4% от оклада (абз. 5 ч. 1 ст. 92, ч. 2 ст. 117, ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Кроме того, пункт об условиях труда на соответствующем рабочем месте должен быть включен в трудовой договор с новыми работниками (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). А в договоры с уже работающими сотрудниками следует внести изменения, заключив с ними соответствующее дополнительное соглашение (ст. 72 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП РФ) нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.