**Специальная оценка условий труда**

С 1 января вступил в силу Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Главная его цель - обеспечить нормальные условия труда там, где это зависит от работодателей. Поэтому данный закон не применяется в отношении надомников, дистан­ционных работников и работников, нанятых Физлицами, не являющимися предпринимателя­ми. А в отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дейст­вует собственное законодательство.

**ОЦЕНКА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

На основании результатов оценки условий труда планируются меро­приятия для улучшения таких усло­вий, в том числе определяется раз­мер финансирования мероприятий, в частности за счет средств социаль­ного страхования.

Оценка влияет на необходимость обеспечения персонала средства­ми коллективной и индивидуальной защиты, а самого рабочего места - оборудованием для контроля за со­стоянием рабочей среды.

Оценка условий труда является обоснованием для проведения пред­варительных и последующих регуляр­ных медицинских осмотров работников, в зависимости от ее результатов работникам устанавливаются преду­смотренные законодательством га­рантии и компенсации. В некоторых случаях работодатель должен будет позаботиться о создании определен­ных условий санитарно-бытового об­служивания работников и их меди­цинского обеспечения.

Оценка условий труда прямо влияет на решение вопроса о связи возникших у работников заболеваний с их трудовой деятельностью, а также учитывается при расследо­вании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С финансовой точки зрения оцен­ка условий труда влияет на установ­ление дополнительного тарифа стра­ховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, а также на расчет скидок (надбавок) к страховому та­рифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональ­ных заболеваний.

**ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Обязанности по организации и финансированию проведения специ­альной оценки условий труда возла­гаются на работодателя. Выполняют ее, как правило, не реже одного ра­за в пять лет. Этот срок исчисляется со дня утверждения предыдущего от­чета о проведении оценки условий труда.

**КТО И КАК?**

Собственно оценку проводит специ­ализированная организация, с ко­торой работодатель обязан заклю­чить гражданско-правовой договор. Обратите внимание, что она должна быть включена в государственный реестр таких организаций, а ее экс­перты должны быть занесены в го­сударственный реестр экспертов. пройти аттестацию и иметь сертифи­кат эксперта. Эти реестры, кстати, бу­дут размещены в интернете. Так что найти их не составит труда.

И еще один существенный мо­мент. Данная специализированная организация и проверяемая ком­пания не могут быть взаимозависи­мы, Иначе оценка не будет призна­на, а специализированную органи­зацию накажут в административном порядке.

Для организации работы специа­лизированной организации и для оформления результатов выполнен­ной оценки необходимо создать ко­миссию, обязанность по образова­нию которой возлагается на работо­дателя.

Особенность здесь заключается в том, что число членов комиссии должно быть нечетным. При этом из одного человека состоять она тоже не может. Желательно, чтобы в со­став комиссии входили специалист по охране труда и представитель профсоюзной организации, причем это касается даже субъектов мало­го предпринимательства. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Специализированная организация оформляет отчет о проведении проверки, который подписывается всеми членами комиссии и утверж­дается ее председателем. Если кто- то из них с отчетом не согласен, то может изложить свои возражения в письменном виде и представить вместе с отчетом.

После этого у работодателя возни­кает еще две обязанности.

Во-первых, он должен ознакомить работников с результатами проведе­ния оценки условий труда на их ра­бочих местах под роспись. На это от­водится 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

Во-вторых, в тот же срок он обязан разместить на своем сайте (ес­ли он имеется) данные о результатах оценки условий труда и привести пе­речень мероприятий по улучшению условий и охране труда работников.

**СУТЬ РАБОТЫ**

Сутью работы по оценке условий тру­да на рабочем месте является идентификация потенциально вредных или опасных производственных фак­торов.

Первое, что должна сделать ко­миссия, это выяснить, есть ли опас­ные или вредные Факторы на данном рабочем месте в принципе. Если таковые не обнаружены, то условия работы на данном месте признаются допустимыми и на этом исследования заканчиваются. А если обнаружены. то комиссия принимает решение об их исследовании. Этим должны заниматься аккредитованные лаборатории и эксперты. Результаты выполненных исследований и изме­рений оформляются протоколами в отношении каждого выявленного вредного или опасного производст­венного Фактора. По результатам исследований экспертом организа­ции, осуществляющей специальную оценку условий труда, производится отнесение условий труда на рабо­чих местах по степени вредности или опасности к классам (подклассам) условий труда.

Обратите внимание: не нужно за­ниматься такой идентификацией для следующих рабочих мест:

* работников, чьи профессии, дол­жности, специальности включе­ны в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых производится досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
* в связи с работой на которых работникам законодательно пре­доставляются гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда:
* на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки усло­вий труда были установлены вредные или опасные условия труда.

Ведь и так известно, что на этих рабочих местах вредные или опасные факторы труда есть, и потому эксперт может сразу приступить к их испытаниям и измерениям.

**КОГДА ВСЕ ХОРОШО**

В отношении рабочих мест, на ко­торых вредные или опасные произ­водственные факторы не выявлены, работодатель должен подать в мест­ную трудовую инспекцию деклара­цию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

* Декларация действительна в тече­ние пяти лет. Трудовая инспекция будет вести реестр таких деклараций.

Однако здесь есть один нюанс. Если в период действия декларации с работником, занятым на дан­ном рабочем месте, произойдет несчастный случай на производстве (за исключением несчастного слу­чая на производстве, произошедше­го по вине третьих лиц) или у него выявят профессиональное заболе­вание. причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов, то в отношении такого места действие декларации прекращается и проводится внеплановая оценка условий труда.

А если в течение срока действия декларации ничего подобного не случится, то срок ее действия прод­левается еще на пять лет.

**ВНЕ РАСПИСАНИЯ**

Внеплановая оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

* введены в эксплуатацию вновь организованные рабочие места;
* государственный инспектор труда выявил, что работодатель нарушил комментируемый закон;
* изменился технологический процесс, заменено производственное оборудование, изменен состав сырья или материалов, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных произ­водственных факторов на работников;
* изменены применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты;
* на рабочем месте произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или было выявлено профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных про­изводственных факторов;
* профсоюз потребовал назначить проверку.

Правда, все это делается не мгно­венно. Внеплановая оценка условий труда проводится на соответствую­щих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных событий.

**ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Если до дня вступления в силу ком­ментируемого закона в отношении рабочих мест уже была проведена аттестация рабочих мест по услови­ям труда, специальная оценка усло­вий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в те­чение пяти лет со дня завершения аттестации.

Исключением являются причины, по которым назначается внеплано­вая оценка. При этом для установле­ния тарифов, статистической отчет­ности, планирования мероприятий по улучшению условий труда и так далее работодатель может еще использовать результаты аттестации, проведенной в соответствии с приложением к приказу Минздравсоцразвития России от 26.04.11 № 342н.

Впрочем, он имеет право провести специальную оценку условий труда и до истечения срока действия имеющихся у него результатов аттестации рабочих мест.

Александр Анищенко,

АУДИТОР

Документы и комментарии № 3, февраль 2014 г