***Специальная оценка условий труда,***

***что это?***

 Многие работодатели не слышали о таком понятии как «специальная оценка условий труда», а если слышали, то не имеют представления, что это такое и считают, что им это не нужно. В первую очередь хотелось рассказать о понятии специальной оценки труда и на что влияют результаты проведенной специальной оценки условий труда.

 Ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации. С начала 2014 года на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в Трудовой кодекс, где само понятие «аттестация рабочих мест» теперь отсутствует и на смену ей пришло понятие «Специальная оценка рабочих мест» (далее – спецоценка).

В Федеральном законе № 426-ФЗ от 28.12.2013г. даётся понятие: Специальная оценка условий труда - единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По итогам проведения спецоценки для разных категорий работников устанавливаются классы и подклассы условий труда. Результаты спецоценки применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Хотелось бы отметить несколько существенных отличий между перечнями рабочих мест, которые подлежали аттестации, и рабочих мест, которые подлежат специальной оценке.

***Аттестацию назначали*** только в отношении мест, где использовались ручной инструмент, оборудование, механизмы, машины, установки, устройства, аппараты и транспортные средства и где присутствовали источники опасности.

***Для специальной оценки*** подобные ограничения не установлены. Другими словами, её необходимо проводить независимо от наличия (либо отсутствия) вышеперечисленных факторов и абсолютно для всех работодателей, имеющих работников, без исключения, в том числе и для индивидуальных предпринимателей.

Ещё одно отличие: рабочие места надомников и дистанционных работников подлежали аттестации на общих основаниях. Но теперь в Законе № 426-ФЗ чётко сказано: *в отношении условий труда надомников и тех, кто трудится удалённо, специальную оценку проводить не нужно*..

 Особого внимания заслуживают рабочие места офисных сотрудников. Прежде не было ясности, нужно ли подвергать их аттестации. Теперь никаких исключений для офиса в Законе № 426-ФЗ не сделано и спецоценку рабочих мест офисного персонала нужно проводить в обязательном порядке.

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже чем один раз в пять лет.

Если рабочее место было ранее аттестовано, то спецоценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации. Однако предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Это:

* ввод в эксплуатацию новых рабочих мест;
* изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов;
* при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда;
* предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

В случае если аттестация рабочих мест ранее не проводилась, по общему правилу спецоценку нужно завершить до 31 декабря 2018 г. При этом нормами ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ предусмотрено, что спецоценка может проводиться поэтапно (Письма Минтруда России от 20.10.2015 № 15-1/ООГ-5597, от 08.12.2014 № 15-1/В-1829). Поэтапность предполагает проведение спецоценки в отношении не всех рабочих мест сразу, а только их части.

Перечень таких рабочих мест определяет комиссия.

Из этого правила есть исключения. Положение о том, что спецоценку необходимо завершить до конца 2018 г., не распространяется на рабочие места сотрудников, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ. Это рабочие места сотрудников, чьи профессии и специальности включены в списки, с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости; рабочие места работников, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда (Письмо Роструда от 08.12.2014 № 15-1/В-1829).

Немного разобравшись, что такое спецоценка, хотелось бы рассказать,

***как провести спецоценку?***

Для проведения спецоценки условий труда работодатель должен создать комиссию и заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая специализируется на проведении спецоценки.

В комиссию включаются представители работодателя, профсоюзные деятели (при наличии), а также штатный или сторонний специалист по охране труда.

Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, то в комиссию должен входить руководитель либо индивидуальный предприниматель (далее — ИП). Возглавлять комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

Сторонняя организация, проводящая спецоценку — это юридическое лицо, которое соответствует трём критериям.

1. По уставным документам основным видом деятельности является специальная оценка условий труда.

2. В штате есть не менее пяти экспертов, получивших сертификаты на выполнение работ по спецоценке. Причём как минимум один из экспертов должен быть врачом по общей гигиене, или врачом по гигиене труда, или врачом по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

3. В организации есть испытательная лаборатория, аккредитованная на измерение вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Выбранная работодателем организация, проводящая спецоценку, должна быть по отношению к нему независимым лицом и обязательно должна быть внесена в специальный реестр, который размещён на сайте Минтруда и соцзащиты Российской Федерации и Комитета по труду и занятости населения Курской области.

В ходе специальной оценки эксперты сторонней организации исследуют рабочие места на наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов. Рабочие места, на которых подобные факторы не выявлены, заносятся в декларацию. Эту декларацию нужно представить в Инспекцию по труду Курской области.

По окончании спецоценки комиссия составляет отчёт, куда включается ряд сведений. Среди них перечень рабочих мест с указанием выявленных вредных или опасных факторов, протоколы испытаний и измерений, заключение эксперта и проч.

Далее работодатель должен ознакомить с отчётом каждого работника под роспись. Сделать это нужно, в общем случае, в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчёта. В этот же период сводные данные спецоценки необходимо разместить на официальном сайте организации.

В числе прочего результаты спецоценки используются при заполнении формы 4-ФСС. На основании этих данных сотрудники Фонда соцстрахования определяют, какой размер скидки или надбавки по взносам «на травматизм» нужно установить для того или иного страхователя.

Также результаты спецоценки применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей. Полный перечень таких целей приведён в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

Если последняя аттестация рабочих мест проводилась менее пяти лет назад, то её результаты приравниваются к результатам специальной оценки. После истечения пятилетнего срока с даты завершения последней аттестации её результаты аннулируются и работодатель должен провести спецоценку.

Не маловажным фактором является то, что ФЗ “О специальной оценке условий труда”, разрабатывался в рамках реализации положений Федерального закона от 3.12.2013 № 243-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования” и в соответствии с поручением президента РФ от 26.12.2012 № Пр-3499. Дополнительный тариф существенно повышает страховую нагрузку на работодателей: с 2015 года - 9% от сумм выплат и иных начислений в пользу работников, подпадающих под действие Списка № 1, и 6% - для подпадающих под действие Списка № 2. В то же время предусмотрено, что работодатели могут освобождаться от уплаты страховых взносов по этим дополнительным тарифам на основании результатов специальной оценки условий труда.

Ведь процедура спецоценки призвана стать универсальным инструментом для перехода от формального подхода к предоставлению гарантий и компенсаций, основанного на положениях указанных Списков, к подходу, учитывающему только фактическое воздействие на организм работника вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Это должно, во-первых, обеспечить максимально объективное решение вопроса о том, необходимы ли компенсации за работу под воздействием вредных и опасных производственных факторов. А во-вторых - стимулировать работодателей вкладывать средства в улучшение условий труда, в охрану труда, в том числе для того, чтобы освободиться от дополнительных страховых взносов.

С принятием ФЗ о спецоценка появляется единая, унифицированная процедура оценки условий труда на рабочих местах. Она позволяет реализовать как механизм освобождения работодателей от уплаты дополнительных взносов в ПФР, установленный пенсионным законодательством, так и механизм предоставления работникам предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций. А также способствует повышению заинтересованности работодателей в том, чтобы улучшать условия труда, совершенствовать охрану труда.

Таким образом, в настоящее время спецоценка - единственная процедура, которая позволяет решить, предоставлять ли работникам гарантии и компенсации за условия труда, и определить размер страховых взносов. Обеспечение этой процедуры возложено на работодателя.

В то же время сохраняется предусмотренная ст. 216.1 ТК РФ государственная экспертиза условий труда. Она осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральная инспекция труда). А также органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда - в порядке, который установлен уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Госэкспертиза проводится с целью оценить качество спецоценки и фактические условия труда работников, а также установить, правильно ли предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если же условия труда работника улучшились, стали более безопасными, его объем гарантий и компенсаций, естественно, сократится. Ведь цель введения спецоценки состоит как раз в том, чтобы заинтересовать работодателей улучшать условия труда, применять наиболее качественные средства индивидуальной защиты.

Несмотря на обязательность спецоценки, многие работодатели не торопятся ее проводить. Если специальная оценка условий труда не проводилась, работодателя могут привлечь к административной ответственности.

Начиная с 2015 года в случае отказа от спецоценки инспекторы будут применять статью 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа для должностных лиц и ИП от 5000 до 10 000 руб., и для юридических лиц — от 60 000 до 80 000 руб. Предусмотрен и более мягкий вариант наказания — предупреждение. Если нарушение будет совершено повторно, размер санкции увеличится и составит для должностных лиц и ИП от 30 000 до 40 000 руб., для юридических лиц — от 100 000 до 200 000 руб. Вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц могут дисквалифицировать на срок от одного года до трёх лет, а деятельность ИП и организаций приостановить на срок до девяноста суток.

Специалист 1 разряда по охране труда

 Администрации Большесолдатского района О.Н. Гридина