

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ОТ **28**

ДЕКАБРЯ **2013** Г.

№ **426-ФЗ** «О СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА» (ВСТУПИЛ В
СИЛУ С ЯНВАРЯ **2014** ГОДА)

В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРИНЯТИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА ОТ **28.12.2013**
№ **421-ФЗ** «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ» АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ
ОТМЕНЕНА С **1.01.2014**

СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

- Не реже 1 раза в 5 лет

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда;**
- 2) предоставить необходимые сведения, документы и информацию ;**
- 3) не предпринимать действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда;**
- 4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения;**
- 5) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда**

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

- 1. Обязанности по организации и финансированию проведения возлагаются на работодателя.**
- 2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.**
- 3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утвержденной приказом от 27.01.2014 № 33н Министерства труда и социальной защиты РФ.**

ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

- 1. Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, утверждается график проведения специальной оценки.**
- 2. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.**
- 3. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.**
- 4. Комиссия до начала выполнения работ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.**

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

Специальная оценка начинается с идентификации.

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными **классификатором** вредных и (или) опасных производственных факторов.

Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки.

ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ИДЕНТИФИКАЦИИ
ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ФАКТОРОВ ДОЛЖНЫ УЧИТЫВАТЬСЯ:

- 1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками** и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
- 2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;**
- 3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания,** возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) предложения работников** по осуществлению на их рабочих местах идентификации

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

Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов **утверждаются комиссией**.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА:

- 1) для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- 2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах;
- 3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;
- 4) организации медицинских осмотров работников;
- 5) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- 6) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- 7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- 8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА:

- 9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств ФСС;**
- 10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;**
- 11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**
- 12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;**
- 13) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;**
- 14) оценки уровней профессиональных рисков и других целей.**

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте комиссией признаются допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

В случае, если идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ОТНОШЕНИИ:

- 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;**
- 2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- 3) рабочих мест, 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.**

Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных рабочих местах определяется экспертом организации.

РЕЗУЛЬТАТ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Класс (подкласс) устанавливает эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, по итогам ее проведения.

ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРОВОДЯЩАЯ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА, СОСТАВЛЯЕТ ОТЧЕТ О ЕЕ ПРОВЕДЕНИИ, В КОТОРЫЙ ВКЛЮЧАЮТСЯ:

- 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.**

ВНЕПЛАНОВАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ДОЛЖНА ПРОВОДИТЬСЯ В СЛЕДУЮЩИХ СЛУЧАЯХ:

В течение двенадцати месяцев со дня наступления случая:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих;**
- 2) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования**

И в течение шести месяцев со дня наступления случая:

- 3) получение работодателем предписания государственного инспектора труда**
- 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**
- 7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников**

Гарантии и компенсации работникам

Основание:

- ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РФ «О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА»
от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ;

- Трудовой кодекс РФ: статьи 92, 117 и 147 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) изменила подход к назначению работникам гарантий и компенсаций за вредность.

Сегодня основанием для назначения льгот являются конкретные условия труда работника, а не включение должности в какой-либо список или перечень производств.

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

- **Оптимальными условиями труда (1 класс)** 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.

- **Допустимыми условиями труда (2 класс)** 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).

Вредными условиями труда (3 класс) 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 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 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 (пятнадцать и более лет);

3) **подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 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 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.

Опасными условиями труда (4 класс) 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.

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Сокращенная продолжительность рабочей недели (статья 92 ТК РФ)	—	—	не более 36 часов	не более 36 часов	
Дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК РФ)	—	7 дней	7 дней	7 дней	
Повышенный размер оплаты труда (статья 147 ТК РФ)	4 %	4 %	4 %	4 %	

В соответствии с пунктом 2 статьи 5 Федерального закона РФ от 28.12.2017г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценке условий труда.

Прием нового работника (перевод на другую должность, если при этом рабочее место остается тем же) не связан с проведением спецоценки. Работодатель обязан лишь ознакомить сотрудника под роспись с условиями труда на его рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

Ни Трудовой кодекс РФ, ни Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не требуют от работодателя при приеме нового сотрудника проводить спецоценку на данном рабочем месте. Среди оснований внепланового мероприятия прием нового работника не указан (см. статья 17 ФЗ от 28.12.2017г. № 426-ФЗ).

В Карту вносится СНИЛС работника (работников), фактически занятого (занятых) на данном рабочем месте на момент проведения идентификации (измерений (исследований) производственных факторов.

Вновь принимаемые работники на рабочее место, в отношении условий труда которого была ранее проведена специальная оценка условий труда, а также временно переведенные работники должны быть под роспись ознакомлены с результатами такой специальной оценки условий труда (письмо Минтруда от 25.05.2015г № 15-1/В-1929).

Работники, отказывающиеся подписывать карту СОУТ, тем самым не согласны работать в данных условиях.

Если работник отказывается работать в данных условиях, не согласен с результатами СОУТ, условия трудового договора можно изменить. Согласно статье 74 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Когда такой работы нет или работник от нее отказывается, трудовой договор прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ: если работнику ранее фактически предоставлялись льготы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а сами условия труда не были улучшены, то льготы остаются.

Это требование распространяется на конкретных работников, подпадающих под данные условия. Если на это рабочее место был принят работник после 1 января 2014 года, то гарантии и компенсации назначаются по действующим положениям Трудового кодекса.

Например, в ходе проводившейся до Федерального закона 2014 года, аттестации рабочих мест работнику был установлен класс условий труда 3.1.

В результате работник получал повышенную оплату труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную рабочую неделю. После этого была проведена СОУТ, по результатам которой класс остался прежним – 3.1. В этом случае на предприятии сохраняется данному работнику все виды фактически реализуемых гарантий и компенсаций в прежних размерах.

НО, если после 2014 года на данное рабочее место примут нового работника, то ему будет положена только повышенная оплата труда в размере не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада).

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕПРОВЕДЕНИЕ И НАРУШЕНИЯ ПОРЯДКА
ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ предусмотрена ч.2 ст.5.27.1 КоАП РФ**

Должностное
лицо

- штраф от 5 до 10 тыс. рублей

Юридическое
лицо

- штраф от 60 до 80 тыс. рублей