

С 2014 года вместо аттестации рабочих мест нужно проводить специальную оценку условий труда

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон [от 28.12.13 № 426-ФЗ](#) «О специальной оценке условий труда». Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла спецоценка, проводить которую должны все без исключения работодатели. Кроме того, в целый ряд законов внесены изменения, связанные со спецоценкой. В частности, увеличен административный штраф за отказ от специальной оценки и ужесточено уголовное наказание лиц, по вине которых произошел несчастный случай на производстве. Соответствующие поправки утверждены Федеральным законом от 28.12.13 № 421-ФЗ.

В 2013 году и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в [статье 212 ТК РФ](#)/

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.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в недавно принятом Федеральном законе от 28.12.13 № 426-ФЗ (далее — Закон № 426-ФЗ). В нем говорится, что спецоценка — это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Кто должен проводить специальную оценку?

Обязанность по проведению и финансированию спецоценки лежит на работодателях. Это следует из [статьи 212 ТК РФ](#) (в новой редакции) и из части 1 [статьи 8](#) Закона № 426-ФЗ.

Как часто проводить спецоценку?

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то спецоценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации. При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест. Далее следуют изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов. Также, внеплановая спецоценка обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Наконец, поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

Как начать специальную оценку?

Чтобы начать спецоценку условий труда, работодатель должен предпринять следующее: создать комиссию и заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая специализируется на проведении спецоценки. В комиссию включаются представители работодателя, профсоюзные деятели (если в организации есть первичная профсоюзная организация), а также штатный или сторонний специалист по охране труда.

Сторонняя организация, проводящая спецоценку — это юридическое лицо, которое соответствует трем критериям. Во-первых, по уставным документам основным видом деятельности является специальная оценка условий труда. Во-вторых, в штате есть не менее пяти экспертов, получивших сертификаты на выполнение работ по спецоценке. Причем, как минимум один из экспертов должен быть врачом по общей гигиене, либо

врачом по гигиене труда или врачом по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. В-третьих, в организации есть испытательная лаборатория, аккредитованная на измерение вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Соответствующие организации и эксперты должны быть занесены в специальный реестр. Кроме того, выбранная работодателем организация, проводящая спецоценку, должна быть по отношению к нему независимым лицом.

Проведение спецоценки и оформление ее результатов.

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 трудовую инспекцию. Форма и порядок подачи будет разработан и утвержден специалистами Минтруда.

Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям. По их итогам каждому рабочему месту присваивается класс условий труда. Всего такие классов четыре: оптимальный, допустимый, вредный и опасный. В свою очередь вредные условия труда делятся на четыре подкласса: первой, второй, третьей и четвертой степени.

По окончании спецоценки комиссия составляет отчет, куда включается ряд сведений. Среди них перечень рабочих мест с указанием выявленных вредных или опасных факторов, протоколы испытаний и измерений, заключение эксперта и проч. Форму отчета и инструкцию по его заполнению должны утвердить специалисты Минтруда России.

Далее работодатель должен ознакомить с отчетом каждого работника под роспись. Сделать это нужно в общем случае в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В этот же период сводные данные спецоценки необходимо разместить на официальном сайте компании (при его наличии).

Где используются результаты специальной оценки

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.

Правда, в действующей форме 4-ФСС, утвержденной приказом Минтруда [от 19.03.13 № 107н](#), предусмотрены поля для результатов аттестации, а поля для результатов спецоценки отсутствуют. Но, скорее всего, в ближайшее время в бланк будут внесены соответствующие изменения. А пока этого не произошло, допустимо, на наш взгляд, ставить данные по специальной оценке в действующую форму.

Кроме того, результаты спецоценки служат основанием для назначения дополнительных тарифов по взносам в ПФР. Из [статьи 58.3](#) Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ следует, что в зависимости от класса и подкласса значение тарифа может колебаться от 0 до 8 процентов (см. таблицу).

Таблица

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Вредный	4	8,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.4	7,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.3	6,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Вредный	3.2	4,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов

	3.1	2,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Допустимый	2	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Оптимальный	1	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов

Также результаты спецоценки применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей. Полный перечень таких целей приведен в [статье 7](#) Закона № 426-ФЗ. Если последняя аттестация рабочих мест проводилась менее пяти лет назад, то ее результаты приравниваются к результатам специальной оценки. После истечения пятилетнего срока с даты завершения последней аттестации ее результаты аннулируются, и работодатель должен провести спецоценку.

Чем грозит отказ от спецоценки?

Если специальная оценка условий труда не проводилась, работодателя могут привлечь к административной ответственности.

Сейчас санкции за данное правонарушение предусмотрены [статьей 5.27](#) КоАП РФ. Размер штрафа составляет для должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб., и для юридических лиц — от 30 000 до 40 000 руб. Возможен и другой вариант наказания — приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Начиная с 2015 года в случае отказа от спецоценки инспекторы станут применять новую норму, а именно — статью 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа будет составлять для должностных лиц от 5 000 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 от 30 000 до 40 000 руб., для юридических лиц — от 100 000 руб. до 200 000 руб.. Вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц смогут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а организации приостановить на срок до девяноста суток.

Если же в организации произошел несчастный случай, то отсутствие результатов спецоценки может служить доказательством вины работодателя. А если вина будет доказана, руководителя привлекут к уголовной ответственности по [статье 143](#) УК РФ. Эта статья подразумевает наказание в виде штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до восемнадцати месяцев. Есть и другой вариант наказания — исправительные работы на срок до двух лет, либо принудительные работы на срок до одного года, либо лишение свободы на срок до одного года. В случае смерти сотрудника руководителя могут лишить свободы, либо направить на принудительные работы на срок до четырех лет. А в случае смерти двух и более сотрудников руководителю грозит лишение свободы или принудительные работы на срок до пяти лет.