



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА,  
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

СПРАВОЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ  
И ТЕМАТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

Казань, 2014

Министерство труда, занятости и социальной защиты  
Республики Татарстан

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА:  
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ**

*Информация подготовлена по состоянию на 10.08.2014 года*

С 1 января 2014 года вступили в силу два Федеральных закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ) и № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ).

В рамках данных Федеральных законов внесены изменения в следующие законодательные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;
- Об основах обязательного социального страхования;
- Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации;
- О трудовых пенсиях в Российской Федерации;
- О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- О социальной защите инвалидов в Российской Федерации;
- О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании;
- О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека.

Суть осуществления процедуры специальной оценки условий труда заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (статья 3 Федерального закона № 426-ФЗ).



Специальной оценки подлежат все рабочие места работодателя, кроме:

- рабочих мест надомников;
- дистанционных работников;
- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателем – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Необходимо отметить, что не проводятся исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов при условии, что данная процедура может создать угрозу для жизни работников, экспертов, проводящих специальную оценку условий труда (статья 12 Федерального закона № 426-ФЗ).

Кроме того, в соответствии с частью 5 статьи 27 Федерального Закона № 426-ФЗ установлены особенности проведения специальной оценки на рабочих местах в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности. Перечень этих рабочих мест утвержден постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 г. № 290. Минтруду России поручено в срок до 01.01.2015 г. разработать и утвердить документы, определяющие особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, включенных в указанный Перечень.

Результаты специальной оценки условий труда применяются для (статья 7 Федерального закона № 426-ФЗ):

- разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- установления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров в течение трудовой деятельности;
- оценки уровня профессиональных рисков;
- установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если по итогам специальной оценки вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены и условия труда признаны безопасными, то в целях поддержания их в таком состоянии работодатель, в частности (статья 7 Федерального Закона № 426-ФЗ):

- 1) осуществляет контроль за состоянием условий труда на этих рабочих местах;
- 2) проводит мероприятия по поддержанию условий труда на безопасном уровне;

3) организует проведение обязательных предварительных (при поступлении) и периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров.

Участниками специальной оценки условий труда являются:

- Работодатель.
- Работники.
- Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников).
- Организация, проводящая специальную оценку (эксперты организации).

Права и обязанности работодателя:

- работодатель исполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статья 8 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- предоставляет специализированной организации необходимые сведения, документы и информацию, а также разъяснения по порядку проведения специальной оценки (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- не совершает преднамеренных действий по сужению круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на ее результат (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- знакомит работника с результатами специальной оценки условий труда в письменной форме под роспись (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- предоставляет работнику разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- проводит мероприятия по улучшению условий труда (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ).

При проведении специальной оценки условий труда работодатель, руководствуясь статьями 4, 19 и 26 Федерального Закона № 426-ФЗ, вправе:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку, представления документов о соответствии ее установленным в статье 19 Федерального Закона № 426-ФЗ требованиям, а также обоснования результатов проведения специальной оценки (статья 4 Федерального Закона № 426-ФЗ);
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в установленном порядке;
- обжаловать в установленном статьей 26 Федерального Закона № 426-ФЗ порядке действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Права и обязанности работника (статья 5 Федерального Закона № 426-ФЗ):

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;
- обращаться к работодателю за разъяснением процедуры проведения специальной оценки условий труда;



- обжаловать результаты проведенной специальной оценки условий труда;
- работник обязан ознакомиться с результатами специальной оценки условий труда.

Отказ от исполнения этой обязанности может быть признан работодателем в качестве нарушения работником требований охраны труда. Такой отказ является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности (статьи 214, 192 ТК РФ).

Права и обязанности первичной профсоюзной организации (иной представительный орган работников) при проведении специальной оценки:

➤ если у работодателя имеется профсоюз или иной представительный орган работников, то его представители включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда. Они обладают всеми правами и обязанностями наравне с другими членами комиссии. Например, этот орган вправе требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда (статья 6 Федерального Закона № 426-ФЗ);

➤ профсоюз или иной представительный орган работников может направить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда (статья 17 Федерального Закона № 426-ФЗ).

Права, обязанности, требования и ограничения, предъявляемые к организации, проводящей специальную оценку условий труда:

Непосредственно оценку условий труда на рабочих местах осуществляет специализированная организация, привлекаемая работодателем на основании гражданско-правового договора. Эта организация проводит идентификацию вредных и (или) опасных факторов, последующие исследования и замеры таких факторов, а также составляет отчет о результатах специальной оценки.

Специализированная организация должна соответствовать следующим требованиям (статья 19 Федерального Закона № 426-ФЗ):

➤ основной вид деятельности (один из видов деятельности) по уставным документам - проведение специальной оценки условий труда;

➤ наличие в штате не менее пяти экспертов с сертификатами на выполнение работ по специальной оценке. По крайней мере один эксперт, из их числа, должен иметь высшее образование по одной из специальностей: врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

➤ наличие в структуре организации испытательной лаборатории (центра), аккредитованной в области проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, которая соответствует вышеуказанным требованиям, может подать в Минтруд России заявление о регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда (пункт 5 постановления Правительства РФ от 30.06.2014 г. № 599).

Работодатель вправе удостовериться в том, что выбранной организации разрешено проводить специальную оценку условий труда, ознакомившись со сведениями из реестра или с представленным организацией уведомлением Минтруда России. Реестр является открытым для всех заинтересованных лиц источником информации. Плата за внесение в него сведений не взимается. В реестре указываются наименование, сведения о местонахождении специализированной организации, ИНН, ОГРН и другая информация, в том числе данные о приостановлении (возобновлении, прекращении) деятельности в качестве организации, допущенной к проведению специальной оценки условий труда (пункты 13, 26, 27 постановления Правительства РФ от 30.06.2014 г. № 599).

С реестром организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, можно ознакомиться на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru), и официальном сайте Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан - [www.mtsz.tatar.ru](http://www.mtsz.tatar.ru) в разделе «Охрана и условия труда» → «Перечень организаций, зарегистрированных в РТ и вошедших в Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» → «по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда».

Специализированная организация должна обеспечивать исполнение своих обязательств в случае причинения ущерба работодателю-заказчику при проведении специальной оценки условий труда. В частности, можно заключить договор добровольного страхования такой ответственности (статья 23 Федерального Закона № 426-ФЗ).

К экспертам организаций, проводящих специальную оценку, наряду с требованием о наличии сертификата на выполнение работ по специальной оценке условий труда, предъявляются следующие требования (статья 20 Федерального Закона № 426-ФЗ, пункт 2 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 г. № 614 (далее - Правила):

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие дополнительного профессионального образования (в объеме не меньше 72 часов) по специальной оценке условий труда;
- 3) наличие стажа работы в сфере оценки условий труда, в том числе по аттестации рабочих мест, не меньше трех лет.

Сертификат эксперта, согласно данным Правилам, выдается Минтрудом России по итогам прохождения соответствующей аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, сроком на пять лет. Форма сертификата эксперта, технические требования к нему, инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта, а также порядок формирования и ведения реестра экспертов, утверждены приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 32н (зарегистрирован в Минюсте России от 28.02.2014 г. № 31467).

При смене фамилии, имени, отчества эксперта предусмотрена выдача нового сертификата, в случае утраты, порчи (повреждения) сертификата бедет выдаваться его дубликат, на котором проставляется штамп "дубликат" (чернилами синего цвета). По решению Минтруда России сертификат эксперта может быть аннулирован.



на работников и установления класса условий труда (статья 10 Федерального Закона № 426-ФЗ).

Все рабочие места, на которых выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, каждые пять лет подлежат повторной процедуре специальной оценки.

Если на рабочих местах *не выявлены вредные и (или) опасные факторы*, никакие измерения и исследования не проводятся. В этом случае сразу после утверждения результатов идентификации подводятся итоги проведения специальной оценки, а соответствие рабочих мест установленным нормативам отражается в декларации соответствия, которую работодатель подает в Государственную инспекцию труда по месту своего нахождения (статьи 10, 11 Федерального Закона № 426-ФЗ). Если в дальнейшем на этих рабочих местах безопасные условия труда сохраняются, то срок действия декларации автоматически продлевается каждые пять лет. Это минимизирует дополнительные затраты работодателя (как временные, так и материальные), связанные с периодичностью проведения специальной оценки.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов проводится на рабочих местах, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению специальной оценки условий труда. Осуществляет эту процедуру *эксперт* специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Согласно статье 10 Федерального закона № 426-ФЗ идентификация не проводится в отношении следующих рабочих мест:

➤ на которых трудятся работники, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;

➤ в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

➤ на которых, по результатам ранее проведенной аттестации или специальной оценки, были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Работодатель обязан предоставить эксперту, осуществляющему идентификацию, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин), а также дать разъяснения по вопросам проведения специальной оценки (статья 4 Федерального закона № 426-ФЗ). Результаты идентификации экспертом заносятся в протокол, который утверждается комиссией по проведению специальной оценки.

### Этап 3. Проведение инструментальных замеров на рабочих местах

Вредными и опасными условиями труда в силу статьи 209 Трудового кодекса РФ признают совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

Конкретный перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией. При этом должны учитываться нормативные требования охраны труда, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, предложения работников и иные условия, перечисленные в статье 12 Федерального закона № 426-ФЗ. К таким факторам могут относиться, например, температура воздуха, освещенность, шум, постоянное магнитное поле, тяжесть трудового процесса.

Исследования (испытания) и измерения проводят работники испытательной лаборатории, эксперты и другие работники специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в соответствующий протокол.

В качестве результатов таких исследований (испытаний) и измерений могут быть использованы результаты, полученные в установленном порядке аккредитованной испытательной лабораторией (центром), но не ранее чем за полгода до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования этих результатов принимает комиссия по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку. По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений каждому рабочему месту эксперт присваивает класс (подкласс) условий труда.

Если проведение исследований (испытаний) и измерений угрожает жизни работников, экспертов, других лиц, комиссия может принять решение не проводить такие мероприятия. В этом случае условия труда на рабочих местах автоматически относят к опасному классу.

Мотивированное решение комиссии о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется в виде протокола и прилагается к отчету о проведении специальной оценки. Копию протокола работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня принятия решения направить в Государственную инспекцию труда по месту своего нахождения.

Факторы, подлежащие исследованию при проведении специальной оценки условий труда, установлены статьей 13 Федерального закона № 426-ФЗ:

- физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения, ионизирующие излучения, микроклимат (температура воздуха, относительная влажность, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность рабочей поверхности));

- химические факторы (химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы – антибиотики);



- карты специальной оценки, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
  - протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
  - протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
  - протокол комиссии с решением о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений в случае возникновения угрозы жизни работников, экспертов и иных участников специальной оценки (при наличии такого решения);
  - сводную ведомость специальной оценки условий труда;
  - перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась специальная оценка;
  - заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку.
- Например, заключение может быть дано по вопросу использования в ходе специальной оценки результатов исследований, замеров вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной лабораторией (центром) в рамках производственного контроля за условиями труда на рабочих местах.

*Поскольку унифицированная форма заключения эксперта законом не установлена, оно может быть оформлено в произвольной форме.*

**В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчет включают только:**

- сведения об организации, проводившей специальную оценку (к отчету прилагаются копии документов, которые подтверждают соответствие организации установленным законом требованиям);
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка, с указанием тех рабочих мест, где вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы (письмо Минтруда России от 21.03.2014 г. № 15-1/В-298);
- заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда.

*В данном заключении эксперта может фиксироваться отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов.*

Если член комиссии по проведению специальной оценки не согласен с ее результатами, он вправе в письменной форме изложить **мотивированное особое мнение**. Этот документ прилагается к отчету (статья 15 Федерального Закона № 426-ФЗ).

*В случае несогласия с результатами специальной оценки работодатель, работник, первичная профсоюзная организация вправе обжаловать ее результаты в суде (статья 26 Федерального Закона № 426-ФЗ).*

Работодатель подает иск в Арбитражный суд субъекта Российской Федерации по месту нахождения специализированной организации, проводившей специальную оценку условий труда, если только в договоре с этой организацией подсудность не была

изменена (статьи 27, 35, 37 Административного процессуального кодекса Российской Федерации).

Работник и первичная профсоюзная организация могут подать иск в районный суд по месту нахождения специализированной организации, проводившей специальную оценку условий труда (статьи 22, 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

*Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда должно быть организовано работодателем в соответствии с требованиями статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ.*

С результатами проведения специальной оценки работодатель должен ознакомить работников под роспись. Срок для ознакомления составляет 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении оценки. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

*Если работники не будут ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, это является нарушением порядка ее проведения и основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.*

В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодатель обязан разместить сводные данные о результатах оценки (статья 15 Федерального закона № 426-ФЗ) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а именно:

- установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка.

Указанные сведения содержатся в разделах V и VI Отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н.

Данная обязанность возникает у работодателя при наличии у организации официального интернет-сайта, за ее неисполнение работодатель может быть привлечен к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ).

*Сроки проведения специальной оценки условий труда*

Для проведения специальной оценки условий труда, в связи с принятием Федерального Закона № 426-ФЗ, предусмотрены переходные положения о сроках.

*Оценка условий труда должна быть проведена:*

- на ранее аттестованных по условиям труда рабочих местах - не позднее пяти лет с даты проведения последней аттестации;
- на ранее не аттестованных по условиям труда рабочих местах, не включенных в п. п. 1, 2 части 6 статьи 10 Федерального Закона № 426-ФЗ - по 31.12.2018 года;



➤ на ранее не аттестованных по условиям труда рабочих местах, включенных в п. п. 1, 2 части 6 статьи 10 Федерального Закона № 426-ФЗ - в кратчайшие сроки со дня вступления в силу данного Федерального закона.

К таким рабочим местам относятся:

а) рабочие места работников, профессии (должности, специальности) которых входят в Список № 1 производств, работ, профессий должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях и Список № 2 производств, профессий должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10, и другие списки, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;

б) рабочие места, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отметим, что напрямую Федеральным Законом № 426-ФЗ срок проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах не установлен. Вместе с тем рекомендуем провести специальную оценку условий труда в кратчайшие сроки, так как условия труда на данных рабочих местах относятся к заведомо вредным и (или) опасным.

**Повторная** плановая оценка условий труда проводится только в отношении рабочих мест, на которых по итогам предыдущей оценки выявлены вредные и (или) опасные условия труда. Срок проведения повторной плановой оценки - не позднее пяти лет с даты утверждения отчета о проведении последней оценки.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ в случаях:

- ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получения предписания Государственной инспекции труда;
- изменения технологического процесса;
- изменения состава применяемого сырья и (или) материалов;
- изменения применяемых средств индивидуальной защиты;
- происшедшего несчастного случая на производстве;
- наличия мотивированного предложения профсоюза.

Внеплановая специальная оценка проводится на соответствующих рабочих местах в течение 6 месяцев со дня наступления вышеуказанных случаев.

Если организация ранее провела аттестацию рабочего места по условиям труда, то ее результаты будут действительны в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, после чего необходимо будет проводить специальную оценку условий труда (часть 4 статьи 27 Федерального закона № 426-ФЗ).

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Одним из новшеств в части оценки условий труда на рабочем месте стала норма о декларировании. Данная процедура может быть применена в отношении рабочих мест, на которых не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации. При декларировании работодатель освобождается от необходимости проведения исследования и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов. Но при этом необходимо помнить, что если на "задекларированном" рабочем месте работник получит профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов или увечье, в результате несчастного случая на производстве, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда. Декларация действительна в течение пяти лет, а по истечению данного периода может быть продлена на срок не более пяти лет. Процедура декларирования возложена на Государственную инспекцию труда (статья 11 Федерального закона № 426-ФЗ). Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, а также порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия, отражен в приказе Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н (зарегистрированный в Минюсте России от 22.05.2014 г. № 32387).

Подать декларацию работодатель может:

- лично;
- почтовым отправлением с описью вложения;
- с помощью электронного документа, подписанного электронной квалифицированной подписью работодателя, через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости.

Декларацию нужно подать не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. За нарушение срока и правил подачи декларации работодателя могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, в том числе провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

Ответственность работодателя за нарушения в области охраны труда с 1 января 2015 года значительно изменится (статьи 5 и 11 Федерального закона № 421-ФЗ)

**Кодекс об административных правонарушениях**

до 31.12.2014 г.	с 01.01.2015 г.
<b>Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</b>	
<p>1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.</li> </ul>	<p>1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.</li> </ul>
<p>2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.</p>	<p>2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на граждан в размере от трех до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.</li> </ul>
	<p>3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.</li> </ul>

	<p>4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.</li> </ul>
	<p>5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на граждан в размере пяти тысяч рублей;</li> <li>- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.</li> </ul>
	<p><b>Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации</b></p>
	<p>1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации влечет предупреждение или наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц - от двух тысяч до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.</li> </ul>



	<p>2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах либо ее непроведение. влечет предупреждение или наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.</li> </ul>
	<p>3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.</li> </ul>
	<p>4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.</li> </ul>

	<p>5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное нарушение влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного до трех лет;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;</li> <li>- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.</li> </ul>
	<p><b>Статья 14.54. Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда</b></p>
	<p>1. Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей.</li> </ul>
	<p>2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на должностное лицо в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;</li> <li>- на юридических лиц - в размере от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.</li> </ul> <p>Примечание. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, несет административную ответственность как должностное лицо.»;</p>

<b>Статья 19.5 дополнена частью 23</b>	
«23. Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;</li> <li>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;</li> <li>- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.»</li> </ul>	
<i>В соответствии с дополнениями, внесенными в ч. 1 ст. 28.7 КоАП РФ, с 1 января 2015 г. в случае, если после выявления административного правонарушения трудового законодательства осуществляются экспертиза или иные процессуальные действия, требующие значительных временных затрат, будет проводиться административное расследование (п. 9 ст. 11, п. 2 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).</i>	

## Уголовный кодекс

до 31.12.2013 г.	с 01.01.2014 г.
<b>Статья 143. Нарушение правил охраны труда</b>	<b>Статья 143. Нарушение требований охраны труда</b>
Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок	Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека наказывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>- штрафом в размере до 400 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев,</li> <li>- либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов,</li> <li>- либо исправительными работами на срок до двух лет,</li> <li>- либо принудительными работами на срок до одного года,</li> <li>- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такого.</li> </ul>
То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека наказывается принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.	Деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>- принудительными работами на срок до четырех лет,</li> <li>- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.</li> </ul>
	Деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух и более лиц наказывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>- принудительными работами на срок до пяти лет,</li> <li>- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.</li> </ul>

Статьей 15.34 КоАП РФ установлена ответственность за сокрытие страхового случая. Начиная с 1 января 2015 г. дела об административных правонарушениях по этой статье будет рассматривать федеральная инспекция по труду. Такие изменения внесены в части 1 статьи 23.12 КоАП РФ (п. 7 статьи 11, п. 2 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ).



Кроме того, законодательно увеличен срок привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Соответствующие дополнения внесены в части 1 статьи 4.5 КоАП РФ. С 1 января 2015 г. за нарушения трудового законодательства Российской Федерации работодателей можно будет привлечь к ответственности по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения (пункт 2 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ). В настоящее время этот срок составляет два месяца со дня совершения административного правонарушения (по делу об административном правонарушении, рассматриваемому судьей, – по истечении трех месяцев).

Следует обратить внимание на то, что за *непроведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест - до 01.01.2014) или нарушение порядка ее проведения* работодателя (организацию или индивидуального предпринимателя) могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, а с 01.01.2015 - по ст. 5.27.1 КоАП РФ. Исходя из анализа положений Федерального закона № 426-ФЗ нарушением порядка проведения специальной оценки (аттестации рабочих мест - до 01.01.2014) могут быть, например, признаны следующие действия (бездействие) работодателя:

- 1) несоблюдение срока проведения специальной оценки условий труда;
- 2) неознакомление работников с результатами специальной оценки на их рабочих местах;
- 3) нарушение порядка оформления результатов специальной оценки;
- 4) проведение специальной оценки условий труда:
  - без привлечения специализированной организации;
  - без формирования комиссии по ее проведению.

Поскольку обязанность по проведению специальной оценки условий труда возникает в отношении разных категорий рабочих мест в разное время (статьи 10, 17, 27 Федерального закона № 426-ФЗ), до 01.01.2019 г. к административной ответственности за непроведение специальной оценки или нарушение порядка ее проведения могут привлечь следующие организации, на рабочих местах которых условия труда относятся к потенциально опасным и (или) вредным (т.е. указаны в части 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ), в следующих случаях:

- аттестация на этих рабочих местах никогда не проводилась;
- эти рабочие места были аттестованы, но срок действия аттестации истек, а специальная оценка в соответствии с требованиями Федерального Закона № 426-ФЗ на этих рабочих местах не проводилась.

#### Дополнительные страховые тарифы

Положениями Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлен перечень лиц, которым трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста 60 лет - для мужчин, 55 лет - для женщин.

С 1 января 2013 года внесены изменения в статью 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», согласно которым работодатели обязаны перечислять в Пенсионный фонд Российской Федерации на финансирование страховой части трудовой пенсии таких работников дополнительные страховые взносы по следующим тарифам:

Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение	2013 год	2014 год	2015 год и далее
Список № 1	4 %	6 %	9 %
Список № 2 и «малые списки»	2 %	4 %	6 %

Таким образом, начиная с 1 января 2013 г. работодатели платят страховые взносы в ПФ РФ по дополнительному тарифу на финансирование страховой части трудовой пенсии в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 33.2 Федерального закона № 167-ФЗ, статья 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ). Дополнительные страховые взносы уплачиваются без учета предельной величины базы для начисления страховых взносов, которая определена Федеральным законом № 173-ФЗ. То есть, их необходимо перечислять по указанным тарифам независимо от того, превысила ли база по страховым взносам предельную величину, установленную на соответствующий год.

Следует отметить, что Федеральным законом № 212-ФЗ установлена возможность освобождения плательщиков от уплаты указанных дополнительных страховых взносов. От уплаты страховых взносов может быть освобождено рабочее место, условия труда на котором по итогам специальной оценки условий труда признаны оптимальными или допустимыми.

#### Размер дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
1	опасный	4	8,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
2	вредный	3.4.	7,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
3		3.3.	6,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
4		3.2.	4,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
5		3.1.	2,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
6	допустимый	2	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
7	оптимальный	1	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов

При наличии условий труда на рабочих местах, соответствующих 1 и 2 классам – работодатель освобождается от уплаты дополнительных страховых тарифов.

Если специальная оценка по условиям труда не проведена, то для определения размера дополнительных тарифов страховых взносов в ПФ РФ в отношении рабочих мест, на которых были зафиксированы вредные и (или) опасные условия труда, работодатель может использовать результаты аттестации рабочих мест. Если аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена до 31 декабря 2013 г., то ее результаты будут действительны в течение пяти лет, но не более чем до 31 декабря 2018 г. включительно в соответствии со статьей 15 Федерального закона № 421-ФЗ.

Принятие пакета новых нормативно-правовых актов в области охраны и условий труда для работодателя в ближайшее время будет переходным периодом не только от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда, но и в дальнейшем предоставлении гарантий и компенсаций, а также в экономическом развитии организации.

*С 01.01.2014 года обязательными для включения в трудовой договор работника являются условия труда на рабочем месте.*

## ВОПРОСЫ и ОТВЕТЫ

**Нужно ли проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, которые до 01.01.2014 г. (даты введения специальной оценки) не подлежали аттестации?**

**Ответ:** Да, нужно.

Ранее согласно требованиям Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н (в редакции приказа от 12.12.2012 г. № 590н) не подлежали аттестации рабочие места тех работников, чья трудовая функция была связана исключительно:

- с работой на компьютерах;
- с периодической эксплуатацией копировально-множительной (например, ксероксы, принтеры) или иной техники для нужд организации;
- с использованием бытовой техники, которая не задействована в технологическом процессе производства.

С вступлением в силу Федерального закона № 426-ФЗ специальной оценке подлежат все рабочие места работодателя, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (статья 3).

Следовательно, условия труда на рабочих местах, связанных с работой на компьютерах, эксплуатацией офисной и бытовой техники, также подлежат специальной оценке условий труда.

**Нужно ли проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, аттестация которых была проведена до 01.01.2014 г. (даты введения специальной оценки условий труда)?**

**Ответ:** Не нужно, если срок действия результатов проведенной аттестации не истек.

Если до 01.01.2014 г. рабочие места были аттестованы, то специальная оценка в отношении условий труда на таких рабочих местах проводится по истечении пяти лет со дня завершения аттестации (утверждения отчета об аттестации рабочих мест). Исключением является возникновение обстоятельств, при которых необходимо проведение внеплановой специальной оценки условий труда (статья 17 Федерального Закона № 426-ФЗ).

Результаты проведенной до 01.01.2014 г. аттестации рабочих мест действительны до окончания срока их действия, но не более чем до 31.12.2018 г. включительно. В течение указанного периода они применяются при определении размера дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, установленного статьей 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении рабочих мест, условия труда



на которых признаны вредными и (или) опасными (статья 27 Федерального закона № 426-ФЗ, статья 15 Федерального закона № 421-ФЗ, *письмо Минтруда России от 21.03.2014 г. № 15-1/В-298*). При этом на основании результатов аттестации учитывается только вредный или опасный класс (подкласс) условий труда, установленный в результате оценки соответствия условий труда нормам условий труда (*письмо Минтруда России от 26.03.2014 г. № 17-3/10/В-1579*).

**Вправе ли проводить специальную оценку условий труда специализированная организация, которая аккредитована на оказание услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда?**

**Ответ:** Да, вправе.

Организация, которая была аккредитована на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) которой действителен по состоянию на 01.01.2014 г., имеет право проводить специальную оценку. Оценка осуществляется до истечения срока действия аттестата аккредитации, но не позднее чем до 31.12.2018 г. включительно (статья 27 Федерального закона № 426-ФЗ).

Если аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) истекает в 2014 году, то организация вправе проводить специальную оценку до 31.12.2014 г. включительно. При этом требования о количестве и квалификации экспертов, предусмотренные в статье 19 Федерального закона № 426-ФЗ, не учитываются.

**Нужно ли проводить специальную оценку офисных рабочих мест?**

**Ответ:** да, нужно.

Идентификацию потенциально вредных и опасных производственных факторов надо проводить в отношении всех рабочих мест, в том числе так называемых офисных рабочих мест. Необходим ли следующий этап специальной оценки — проведение измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, решает эксперт оценивающей организации.

Возможные потенциально вредные производственные факторы на офисных рабочих местах — это микроклимат в помещении, освещенность, электромагнитное поле. Проведение отдельной оценки предполагаемых вредных воздействий самой офисной техники Методикой проведения специальной оценки условий труда (приказ Минтруда России № 33н) не предусмотрено, исходя из того, что эта техника приобретается легально, имеет все необходимые сертификаты, в том числе гигиенические, а значит, безопасна.

**При создании нового рабочего места надо ли проводить в отношении него специальную оценку условий труда, если оно аналогично тем, где уже была проведена специальная оценка?**

**Ответ:** Да, необходимо проводить.

Работодатель обязан провести специальную оценку условий труда на таком рабочем месте в течение 6 месяцев после его создания (статья 17 Федерального закона № 426-ФЗ). Нельзя автоматически, без проведения соответствующих процедур, признать его аналогичным уже существующим рабочим местам.

**Для чего необходимо под роспись знакомить работников с результатами специальной оценки?**

**Ответ:** От результатов специальной оценки условий труда зависит объем предоставляемых работникам гарантий и компенсаций, а именно: повышенный размер оплаты труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск. Кроме того, если рабочее место «списочное», но условия труда по результатам специальной оценки были признаны безопасными, с этого момента у работника прекращает формироваться льготный пенсионный стаж (статья 10 Федерального закона № 421-ФЗ). Заработанный до этого льготный стаж не сгорает, но новый начисляться не будет. Если работник не согласен с результатами проведенной специальной оценки, он может пожаловаться в трудовую инспекцию, и по его жалобе государственная экспертиза условий труда проведет экспертизу качества проведения специальной оценки условий труда, или обратиться в суд.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

от 26 марта 2014 г. № 17-3/10/В-1579

Минтруд России рассмотрел обращение Пенсионного фонда Российской Федерации от 11.02.2014 г. № НП-30-12/1623 по вопросу применения дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (далее - Федеральный закон № 212-ФЗ), и сообщает следующее.

**1. О применении результатов аттестации рабочих мест.**

Согласно ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) в случае, если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочих мест 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 данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ. При этом для целей, определенных ст. 7 Федерального закона № 426-ФЗ, в частности для установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ порядком.

Вместе с тем необходимо учитывать следующие различия специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда.

При проведении специальной оценки условий труда отнесение условий труда на рабочем месте к соответствующему классу (подклассу) условий труда осуществляется по результатам сравнения измеренных значений вредных (опасных) производственных факторов с нормами условий труда.

При проведении аттестации рабочих мест по условиям труда до 01.01.2014 г. в соответствии с порядком, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н, а до 01.01.2011 г. - в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569 в дополнение к оценке соответствия условий труда нормам условий труда оцениваются также травмоопасность рабочих мест и обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

При этом процедуры оценки соответствия условий труда нормам условий труда и устанавливаемые по их результатам классы (подклассы) условий труда при проведении специальной оценки условий труда и при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в целом идентичны.

В связи с изложенным при определении дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на основании результатов

аттестации рабочих мест по условиям труда следует учитывать только класс (подкласс) условий труда, установленный в результате оценки соответствия условий труда нормам условий труда.

Одновременно ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон № 421-ФЗ) предусмотрено, что результаты проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, аттестации рабочих мест по условиям труда применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, признаны вредными и (или) опасными.

Таким образом, дополнительные тарифы страховых взносов, установленные ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, применяются в отношении тех рабочих мест, указанных в пп. 1 - 18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 173-ФЗ), которым при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда по результатам оценки соответствия условий труда на этих рабочих местах гигиеническим нормативам присвоен вредный или опасный класс (подкласс) условий труда.

**2. О документальном подтверждении результатов аттестации.**

Класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, установленный в результате оценки соответствия условий труда нормам условий труда в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда, может быть подтвержден картой аттестации рабочего места по условиям труда и сводной таблицей классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Учитывая вышеприведенное положение ч. 5 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ, если по итогам аттестации рабочему месту установлен вредный класс условий труда по результатам оценки соответствия условий труда на данном рабочем месте гигиеническим нормативам, в отношении такого рабочего места следует применять дополнительный тариф страховых взносов, установленный ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ.

При этом, по нашему мнению, в случае отсутствия у плательщика возможности документально подтвердить степень (подкласс) вредности условий труда аттестованного рабочего места в отношении такого рабочего места применяется дополнительный тариф страховых взносов, соответствующий подклассу условий труда 3.4, - 7,0 процента.

**3. О дате, с которой применяются результаты специальной оценки условий труда.**

На основании вышеприведенного положения ч. 5 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ, если работник занят на видах работ, указанных в пп. 1 - 18 п. 1 ст. 27 Федерального закона № 173-ФЗ, и при этом условия труда на его рабочем месте по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда признаны оптимальными или



допустимыми, либо результаты аттестации его рабочего места отсутствуют, страховые взносы на выплаты и иные вознаграждения, производимые в пользу данного работника, следует начислять по дополнительным тарифам, предусмотренным соответственно ч. 1 или 2 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ.

Исходя из положений ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ для плательщиков страховых взносов, указанных в ч. 1 и 2 ст. 58 Федерального закона № 212-ФЗ, установлены дифференцированные дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в зависимости от выявленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда (от 8,0 до 0,0%) взамен установленных в упомянутых ч. 1 и 2 ст. 58 Федерального закона № 212-ФЗ дополнительных тарифов.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Таким образом, датой завершения специальной оценки условий труда следует считать дату утверждения отчета.

Учитывая изложенное, результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета и, соответственно, с этой даты применяются дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленные ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ.

При этом за месяц, в котором был утвержден отчет о проведении специальной оценки условий труда, страховые взносы по дополнительным тарифам, установленным ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона № 212-ФЗ, подлежат уплате только с части выплат, начисленной за период со дня утверждения отчета до конца месяца.

*Статс-секретарь - заместитель  
министра труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
А.Н.ПУДОВ*

26.03.2014 г.

## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ПИСЬМО

от 21 марта 2014 г. № 15-1/В-298

Департамент условий и охраны труда рассмотрел по компетенции обращение по вопросам применения норм законодательства о специальной оценке условий труда и сообщает следующее.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ), вступившим в силу с 1 января 2014 г., в статью 92 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) внесены изменения, согласно которым на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (не более 36 часов в неделю), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) определен переходный период, согласно которому ранее проведенная работодателями аттестация рабочих мест по условиям труда действует в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, требующих в соответствии с частью 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Вместе с тем следует обратить внимание, что согласно статье 15 Федерального закона № 421-ФЗ при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Учитывая изложенное, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда могут быть учтены при изменении установленной работающим с вредными

и (или) опасными условиями труда продолжительности рабочего времени, но не могут повлиять на обеспеченность работника ранее установленными гарантиями и компенсациями.

Согласно статье 57 Трудового кодекса (в редакции Федерального закона № 421-ФЗ) в трудовом договоре указываются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

При этом отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным условиям труда в целях применения трудового законодательства с 1 января 2014 г. должно осуществляться на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ.

По вопросу идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов сообщаем, что согласно части 4 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ в отчете о проведении специальной оценки условий труда в том числе указываются сведения о рабочих местах, на которых не идентифицированы вредные и опасные производственные факторы.

По вопросу отчислений по дополнительным тарифам страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации сообщаем.

В соответствии со статьей 15 Федерального закона № 421-ФЗ результаты проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, аттестации рабочих мест по условиям труда, действительные до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 г. включительно, применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных пунктом 2.1 статьи 33.2 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (в редакции Федерального закона № 421-ФЗ) и частью 2.1 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (в редакции Федерального закона № 421-ФЗ), в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестаций рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, признаны вредными и (или) опасными.

Заместитель директора  
Департамента условий  
и охраны труда  
П.С. Сергеев