Документ предоставлен КонсультантПлюс

Изменения за последний месяц

КонсультантПлюс, 20.11.2014

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ОХРАНА ТРУДА. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА**

1. Специальная оценка условий труда. Основные понятия и общие положения >>>

2. Процедура проведения специальной оценки условий труда >>>

Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда >>>

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

3. Образцы документов >>>

**1. Специальная оценка условий труда. Основные понятия и общие положения**

1.1. Понятие и содержание специальной оценки условий труда >>>

1.2. Участники специальной оценки условий труда >>>

1.3. Сроки проведения специальной оценки условий труда >>>

1.4. Ответственность за нарушения норм о специальной оценке условий труда >>>

**1.1. Понятие и содержание специальной оценки условий труда**

1.1.1. Суть специальной оценки условий труда >>>

1.1.2. Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда >>>

1.1.3. Результат специальной оценки условий труда >>>

1.1.4. Применение результатов специальной оценки условий труда >>>

**1.1.1. Суть специальной оценки условий труда**

 Минтруд России дал ответы на ряд типовых вопросов по специальной оценке условий труда. См. информацию Минтруда России "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда". Соответствующие изменения будут отражены в Путеводителе при его актуализации.

Специальная оценка 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 (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ; далее - Закон N 426-ФЗ).

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

Если на рабочих местах **выявлены вредные и (или) опасные факторы**, эксперты специализированной организации проводят инструментальные замеры для определения уровня влияния этих факторов на работников и установления класса условий труда (ч. 2 ст. 3, ч. 5 ст. 10 Закона N 426-ФЗ). Условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1 - 5 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

От того, к какому классу условий труда относится рабочее место, зависит сумма дополнительного страхового тарифа, которую работодателю нужно вносить в ПФР за работника, досрочно выходящего на пенсию в связи с занятостью на вредных и (или) опасных видах производства (ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ). Чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений.

Класс условий труда влияет также на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредном и (или) опасном производстве (например, дополнительный ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 147 ТК РФ)).

Все рабочие места, на которых выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, каждые пять лет подлежат повторной процедуре специальной оценки (ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ), что увеличивает расходы работодателя.

Улучшение условий труда и снижение вредных и (или) опасных факторов ведет к уменьшению дополнительного тарифа (может опустить его даже до нуля), снижает размер компенсационных выплат и иных гарантий льготной категории работников, а значит, уменьшает издержки работодателя.

Если на рабочих местах **не выявлены вредные и (или) опасные факторы**, никакие измерения и исследования не проводятся, а соответствие рабочих мест установленным нормативам фиксируется в декларации соответствия, которую работодатель подает в ГИТ по месту своего нахождения (ч. 4 ст. 10, ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Если в дальнейшем на этих рабочих местах безопасные условия труда сохраняются, то срок действия декларации автоматически продлевается на следующие пять лет (ч. 7 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Это минимизирует дополнительные затраты работодателя (как временные, так и материальные), связанные с периодичностью проведения специальной оценки. По нашему мнению, если в течение следующего пятилетнего срока не возникнут обстоятельства, при которых действие декларации прекращается, она считается продленной еще на пять лет и так далее. Вывод основан на том, что Законом N 426-ФЗ не установлено ограничений количества таких продлений. Официальные разъяснения государственных органов по вопросу о количестве возможных продлений срока действия декларации в настоящее время отсутствуют.

**1.1.2. Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда**

Рабочим признается место, в котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ).

Специальная оценка в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ, проводится на рабочих местах всех сотрудников, за исключением (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ):

- надомников;

- дистанционных работников;

- работников, которые трудятся у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе (ч. 4 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

Кроме того, в соответствии с ч. 5 ст. 27 Закона N 426-ФЗ уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти должен установить особенности проведения специальной оценки на рабочих местах, указанных в ч. 7 ст. 9 Закона N 426-ФЗ, а именно в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности. Перечень этих рабочих мест утвержден Постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 N 290. Минтруду России поручено в срок до 01.01.2015 утвердить особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, включенных в указанный Перечень (п. 2 Постановления Правительства РФ от 14.04.2014 N 290).

Частью 7 ст. 9 Закона N 426-ФЗ предусмотрено, что особенности должны быть установлены также в том случае, если выполнение работ по проведению спецоценки условий труда на рабочих местах создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, других лиц.

До установления таких особенностей спецоценка проводится в общем порядке, предусмотренном Законом N 426-ФЗ (ч. 5 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

 *Процедура проведения специальной оценки условий труда*

До начала специальной оценки комиссия, созданная работодателем для проведения такого мероприятия, утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться оценка, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Аналогичные рабочие места характеризуются совокупностью следующих признаков (ч. 6 ст. 9 Закона N 426-ФЗ):

1) рабочие места:

- оснащены одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;

- находятся в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

2) работники:

- трудятся по одной и той же профессии, специальности, занимают одну должность;

- выполняют одни и те же трудовые функции при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме рабочего времени;

- используют одинаковое производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье;

- обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Специальная оценка проводится в отношении каждого рабочего места из перечня. На аналогичных рабочих местах - в отношении только 20 процентов от общего числа таких мест (но не меньше двух мест). При этом результаты оценки распространяются на все аналогичные рабочие места (ч. 1 ст. 16 Закона N 426-ФЗ).

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

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

**Обоснование:** Если до 01.01.2014 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). Исключением является возникновение обстоятельств, при которых необходимо проведение внеплановой оценки (ч. 4 ст. 27, ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

Результаты проведенной до 01.01.2014 аттестации рабочих мест действительны до окончания срока их действия, но не более чем до 31.12.2018 включительно. В течение указанного периода они применяются при определении размера дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, установленного ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ (далее - Закон N 212-ФЗ), в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными (ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ, ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, письма Минтруда России от 18.04.2014 N 17-3/В-171 и от 21.03.2014 N 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 N 17-3/10/В-1579).

При желании работодатель может провести специальную оценку до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации (ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

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

**Ответ:** Да, нужно.

**Обоснование:** Ранее согласно п. 4 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н) 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 01.01.2014 в силу Закона N 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 (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

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

**1.1.3. Результат специальной оценки условий труда**

Результат специальной оценки условий труда - это установление класса (подкласса) условий труда на конкретном рабочем месте (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). Класс (подкласс) устанавливает эксперт организации, проводящей специальную оценку, по итогам ее проведения (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Итоги специальной оценки оформляют в виде отчета по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

 *Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда*

**Можно ли снизить класс (подкласс) условий труда и если да, то в каком порядке?**

**Ответ:** Возможность снижения класса (подкласса) предусмотрена законом, однако порядок снижения не утвержден.

**Обоснование:** Возможность снизить класс (подкласс) условий труда на рабочих местах с вредными условиями труда установлена в ч. 6 - 8 ст. 14 Закона N 426-ФЗ и п. 94 Методики проведения специальной оценки условий труда (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н) (далее - Методика проведения специальной оценки условий труда).

Порядок снижения класса (подкласса) условий труда определяется методикой, которую должен утвердить Минтруд России по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 6, 7 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

В настоящее время такая методика не утверждена, что не препятствует осуществлению специальной оценки условий труда согласно Закону N 426-ФЗ и Методике проведения специальной оценки условий труда (информация Минтруда России "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда").

В организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда на рабочих местах может проводиться в соответствии с отраслевыми особенностями. Такие документы утверждаются Минтрудом России по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 8 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

Класс (подкласс) может быть снижен только в том случае, если работники, занятые на рабочих местах с вредными условиями труда, применяют эффективные средства индивидуальной защиты. В отношении этих средств должны быть проведены:

- обязательная сертификация. Порядок ее осуществления и орган, обладающий такими полномочиями, определены в п. 5.14 Технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (утв. решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878);

- оценка их эффективности на рабочих местах, о чем необходимо составить соответствующий протокол.

Данные выводы следуют из анализа ч. 6 ст. 14, п. 5 ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ, а также из п. 94 Методики проведения специальной оценки условий труда.

В отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены, работодатель оформляет декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее - декларация) (ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Форма декларации утверждена Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н.

 *Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда*

**1.1.4. Применение результатов специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета о ее проведении (письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан, в частности:

1) перечислять в ПФР дополнительный страховой взнос за работника, досрочно выходящего на пенсию в связи с занятостью на вредных и (или) опасных видах производства (п. 7 ст. 7 Закона N 426-ФЗ, ч. 2.1 ст. 58.3 Закона N 212-ФЗ). Такой страховой взнос применяется с даты утверждения отчета о проведении специальной оценки. При этом за месяц, в котором был утвержден отчет, страховой взнос по дополнительному тарифу подлежит уплате только с части выплат, начисленной за период со дня утверждения отчета до конца месяца (письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579);

2) предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ (п. 6 ст. 7 Закона N 426-ФЗ), например: сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3, 4 степень) или опасными; повысить размер оплаты труда; предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 147, абз. 5 ч. 1 ст. 92, ст. 117 ТК РФ);

3) обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 3 ст. 7 Закона N 426-ФЗ);

4) предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а также лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ);

5) проводить мероприятия по улучшению условий труда работников (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ), например: модернизировать производство, снизить уровень загазованности, запыленности воздуха.

Если по итогам спецоценки 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 (п. п. 1, 4, 5 ст. 7 Закона N 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.

 ***Связанные вопросы***

*Категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени*

*Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

*Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

**1.2. Участники специальной оценки условий труда**

1.2.1. Работодатель. Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

1.2.2. Организация, проводящая специальную оценку (эксперты организации). Требования и ограничения, предъявляемые к ним >>>

1.2.3. Работники. Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

1.2.4. Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников). Права и обязанности при проведении специальной оценки >>>

**1.2.1. Работодатель. Права и обязанности при проведении специальной оценки**

Работодатель исполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, ч. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

Специальную оценку должны проводить все организации, а также индивидуальные предприниматели, у которых трудятся работники. Работодатели - физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя, специальную оценку не проводят (ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

При проведении спецоценки условий труда работодатель вправе (ч. 1 ст. 4, ст. ст. 19, 26 Закона N 426-ФЗ):

- требовать от организации, проводящей специальную оценку, представить документы о соответствии ее установленным в ст. 19 Закона N 426-ФЗ критериям, а также обосновать результаты проведения спецоценки (п. п. 1, 3 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- проводить внеплановую спецоценку в установленном Законом N 426-ФЗ порядке (п. 2 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- обжаловать в установленном ст. 26 Закона N 426-ФЗ порядке действия (бездействие) организации, проводящей спецоценку (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

В рамках своих обязанностей по обеспечению проведения специальной оценки работодатель (ч. 2 ст. 4, ч. 1, 2 ст. 8, ч. 1 ст. 9 Закона N 426):

- образует комиссию по проведению специальной оценки, а также утверждает график проведения оценки (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ);

- заключает гражданско-правовой договор с организацией, проводящей специальную оценку (далее - специализированная организация) (ч. 1, 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ);

- обеспечивает проведение спецоценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных в ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ (п. 1 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

Продолжение перечня:

- предоставляет специализированной организации необходимые сведения, документы и информацию, а также разъяснения по порядку проведения спецоценки (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- не совершает преднамеренных действий по сужению круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении спецоценки условий труда и влияющих на ее результат (п. 3 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- в письменной форме знакомит работника с результатами специальной оценки условий труда (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- предоставляет работнику разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (п. 5 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- проводит мероприятия по улучшению условий труда (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

Данный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен иными обязанностями, предусмотренными в других федеральных законах и нормативно-правовых актах.

 *Процедура проведения специальной оценки условий труда*

**1.2.2. Организация, проводящая специальную оценку (эксперты организации). Требования и ограничения, предъявляемые к ним**

 Минтруд России дал ответы на ряд типовых вопросов по специальной оценке условий труда. См. информацию Минтруда России "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда". Соответствующие изменения будут отражены в Путеводителе при его актуализации.

Непосредственно оценку условий труда на рабочих местах осуществляет специализированная организация, привлекаемая работодателем на основании гражданско-правового договора (ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ). Эта организация проводит идентификацию вредных и (или) опасных факторов, последующие исследования и замеры таких факторов, а также составляет отчет о результатах оценки (ст. ст. 10, 12, 15 Закона N 426-ФЗ).

**Специализированная организация** должна соответствовать следующим требованиям:

1) основной вид деятельности (один из видов деятельности) по уставным документам - проведение специальной оценки условий труда (п. 1 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ);

2) 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 (п. 2 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ);

3) наличие в структуре испытательной лаборатории (центра), аккредитованной в области проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (п. 3 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ).

Организация, которая отвечает указанным требованиям, подает заявление о регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр) (п. 5 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599).

В течение пяти рабочих дней с даты принятия решения о регистрации Минтруд России направляет специализированной организации соответствующее уведомление (п. 11 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599). Допущенной к деятельности по проведению спецоценки организация считается с даты принятия указанного решения (абз. 1 п. 2 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599). В реестр сведения об организации вносятся в течение трех рабочих дней с указанной даты (п. 12 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599).

Работодатель может удостовериться в том, что выбранной организации разрешено проводить спецоценку, ознакомившись со сведениями из реестра или с представленным организацией уведомлением Минтруда России (п. п. 11, 27 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599).

Реестр является открытым для всех заинтересованных лиц источником информации. Плата за внесение в него сведений не взимается (п. п. 26, 27 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599).

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, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 4 ст. 21 Закона N 426-ФЗ, п. 13 Постановления Правительства РФ от 30.06.2014 N 599).

 *www.rosmintrud.ru - официальный сайт Минтруда России. С реестром организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, можно ознакомиться в разделе "Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны 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 своей ответственности (ст. 23 Закона N 426-ФЗ).

К **экспертам организаций**, проводящих специальную оценку, наряду с требованием о наличии упомянутого сертификата на выполнение работ по спецоценке предъявляются следующие требования (ч. 3 ст. 20 Закона N 426-ФЗ, п. 2 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 N 614):

1) наличие высшего образования;

2) наличие дополнительного профессионального образования (в объеме не меньше 72 часов) по спецоценке;

3) наличие стажа работы в сфере оценки условий труда, в том числе по аттестации рабочих мест, не меньше трех лет.

Сертификат эксперта выдается Минтрудом России по итогам прохождения аттестации на право выполнения работ по спецоценке сроком на пять лет (п. п. 1, 3, 27, 28, 36 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 N 614). Форма сертификата утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 32н.

При смене фамилии, имени, отчества эксперту выдается новый сертификат, в случае утраты, порчи (повреждения) сертификата выдается его дубликат, на котором проставляется штамп "дубликат" (чернилами синего цвета). Такой вывод следует из анализа п. 2 Приложения N 3 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 N 32н, п. п. 37 - 39 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 N 614.

По решению Минтруда России сертификат эксперта может быть аннулирован. Перечень случаев, в которых это происходит, установлен в п. 40 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 N 614.

Не позднее 10 рабочих дней со дня выдачи сертификата (его дубликата) или его аннулирования соответствующие сведения вносятся в реестр экспертов организаций (ч. 5 ст. 21 Закона N 426-ФЗ, п. п. 3, 4 Приложения N 4 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 N 32н). Этот реестр формирует и ведет Минтруд России (ч. 1 ст. 21 Закона N 426-ФЗ).

Реестр экспертов организаций будет размещен на сайте Минтруда России в открытом доступе. Плата за ознакомление со сведениями реестра взиматься не будет (ч. 6 ст. 21 Закона N 426-ФЗ, п. 6 Приложения N 4 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 N 32н).

Специализированная организация и ее эксперты должны быть независимы. Они обязаны руководствоваться законодательством, регулирующим специальную оценку условий труда (ч. 1 ст. 22 Закона N 426-ФЗ). В связи с этим спецоценка не может проводиться (ч. 2 ст. 22 Закона N 426-ФЗ):

- должностными лицами органов исполнительной власти, осуществляющих надзор (контроль) в установленной сфере деятельности и проведение государственной экспертизы условий труда;

- организациями, руководители (должностные лица) которых являются учредителями (участниками) компаний-работодателей и условия труда на рабочих местах которых подлежат специальной оценке, а также должностными лицами названных организаций, отвечающими за организацию и проведение спецоценки;

- организациями, руководители (должностные лица) которых состоят в близком родстве или свойстве с учредителями (участниками) компаний-работодателей и условия труда на рабочих местах которых подлежат специальной оценке, а также должностными лицами названных организаций, отвечающими за организацию и проведение спецоценки;

Продолжение перечня:

- организациями в отношении:

а) юридических лиц (компаний-работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка и для которых такие организации являются учредителями (участниками);

б) дочерних обществ, филиалов и представительств юридических лиц (компаний-работодателей), указанных в п. "а";

в) юридических лиц (компаний-работодателей), имеющих общих с такой организацией учредителей (участников);

- экспертами, являющимися учредителями (участниками) организаций-работодателей, рабочие места которых подлежат специальной оценке, а также руководителями (должностными лицами) этих организаций-работодателей, отвечающими за организацию и проведение специальной оценки;

- экспертами, которые состоят в близком родстве или свойстве с учредителями (участниками) организаций-работодателей, на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, а также руководителями (должностными лицами) этих организаций, ответственными за организацию и проведение специальной оценки.

Специализированная организация вправе проводить исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (ч. 2 ст. 19 Закона N 426-ФЗ):

- самостоятельно (в соответствии с областью аккредитации);

- с привлечением по гражданско-правовому договору других аккредитованных испытательных лабораторий (центров).

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

**Ответ:** Да, вправе.

**Обоснование:** 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, имеет право проводить специальную оценку. Оценка осуществляется до истечения срока действия аттестата аккредитации, но не позднее чем до 31.12.2018 включительно (ч. 1 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

Если аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) истекает в 2014 г., то организация вправе проводить специальную оценку до 31.12.2014 включительно. При этом требования о количестве и квалификации экспертов, предусмотренные в п. 2 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ, не учитываются (ч. 2 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

 *Процедура проведения специальной оценки условий труда*

**1.2.3. Работники. Права и обязанности при проведении специальной оценки**

Работники вправе входить в состав комиссии по проведению спецоценки, а также присутствовать при ее проведении на своих рабочих местах (п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона N 426-ФЗ).

В силу ч. 2, 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав названной комиссии включаются специалист по охране труда и иные представителя работодателя, например руководители структурных подразделений, кадровые работники, юристы.

Работник вправе обращаться к работодателю (его представителю), специализированной организации (ее эксперту) за разъяснениями по вопросам проведения спецоценки на своем рабочем месте (п. 2 ч. 1 ст. 5 Закона N 426-ФЗ).

По окончании спецоценки работник обязан ознакомиться с ее результатами (ч. 2 ст. 5 Закона N 426-ФЗ). Отказ от исполнения этой обязанности может быть признан работодателем в качестве нарушения работником требований охраны труда. Такой отказ является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (абз. 2 ч. 1 ст. 214, ст. 192 ТК РФ).

**1.2.4. Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников). Права и обязанности 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 (ч. 2, 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Например, этот орган вправе требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения спецоценки. Такой вывод следует из п. 1 ч. 2 ст. 6 Закона N 426-ФЗ.

Помимо участия в работе комиссии профсоюз или иной представительный орган работников может выполнить и иные действия, связанные с проведением спецоценки, в частности направить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда (п. 7 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

**1.3. Сроки проведения специальной оценки условий труда**

1.3.1. Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно >>>

1.3.2. Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда >>>

**1.3.1. Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно**

Для проведения специальной оценки условий труда **впервые** в связи с принятием Закона N 426-ФЗ предусмотрены переходные положения о сроках.

Оценка условий труда должна быть проведена:

1) на ранее аттестовывавшихся рабочих местах - не позднее пяти лет с даты последней аттестации (ч. 4 ст. 27, п. 3 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ);

2) на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, не включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ, - по 31.12.2018 (ч. 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ);

3) на ранее не аттестовывавшихся рабочих местах, включенных в п. п. 1, 2 ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ, - в кратчайшие сроки со дня вступления в силу этого Закона. К таким рабочим местам относятся:

а) рабочие места работников, профессии (должности, специальности) которых входят в Список N 1 и Список N 2 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 (например, на основании Списка).

Отметим, что напрямую Законом N 426-ФЗ срок проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах не установлен. Вместе с тем рекомендуем провести спецоценку в кратчайшие сроки. Это обусловлено следующим. Условия труда на указанных рабочих местах относятся к заведомо вредным и (или) опасным. Представляется, что вероятность проверки контролирующими органами условий труда на таких рабочих местах значительно выше по сравнению с проверкой условно безопасных рабочих мест (т.е. не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

В ходе проверки контролирующие органы могут выявить, что работодатель не проводил специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест - до 01.01.2014) "списочных" рабочих мест, т.е. не исполнил обязанность по обеспечению безопасных условий труда, закрепленную в ч. 2 ст. 212 ТК РФ. В этом случае до 01.01.2015 работодателя могут привлечь к административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда по ст. 5.27 КоАП РФ.

С 01.01.2015 начнет действовать специальная норма (ст. 5.27.1 КоАП РФ), предусматривающая ответственность за непроведение спецоценки условий труда. С этой даты привлечение к ответственности указанных работодателей-нарушителей будет осуществляться по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

**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 (ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

**1.3.2. Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда**

Внеплановая специальная оценка условий труда должна быть проведена в течение шести месяцев (ст. 17 Закона N 426-ФЗ):

1) на введенных в эксплуатацию новых рабочих местах (как в уже существующей организации, так и при регистрации новой).

Отметим, что срок, в течение которого необходимо проводить оценку при создании организации (регистрации индивидуального предпринимателя), законом специально не регламентирован. Однако все случаи возникновения новых рабочих мест отнесены к случаям проведения внеплановой оценки;

2) на тех рабочих местах, в отношении которых имеется предписание ГИТ о проведении спецоценки;

3) на тех рабочих местах, на которых изменяется технологический процесс, производится замена производственного оборудования, меняются состав применяемых материалов и (или) сырья, средства индивидуальной и коллективной защиты, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

Продолжение перечня:

4) на рабочем месте, на котором в связи с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов с работником произошел несчастный случай (не по вине третьих лиц);

5) на рабочем месте работника, у которого выявлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

6) на рабочих местах, в отношении которых имеется мотивированное предложение выборного органа первичной профсоюзной организаций (другого представительного органа работников) о проведении спецоценки.

Поскольку исключений из правил проведения внеплановых проверок на переходный период в законодательстве не предусмотрено, полагаем, что они применяются непосредственно со дня вступления в силу Закона N 426-ФЗ.

**1.4. Ответственность за нарушения норм о специальной оценке условий труда**

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

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 Закона N 426-ФЗ нарушением порядка проведения спецоценки (аттестации рабочих мест - до 01.01.2014) могут быть, например, признаны следующие действия (бездействие) работодателя:

1) несоблюдение срока проведения спецоценки;

2) неознакомление работников с результатами спецоценки на их рабочих местах;

3) нарушение порядка оформления результатов спецоценки;

4) проведение спецоценки:

- без привлечения специализированной организации;

- без формирования комиссии по ее проведению;

- не на всех рабочих местах.

Поскольку обязанность по проведению спецоценки возникает в отношении разных категорий рабочих мест в разное время (ч. 6 ст. 10, ст. 17, ч. 4, 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ), до 01.01.2019 к административной ответственности за непроведение спецоценки или нарушение порядка ее проведения могут привлечь организации:

1) условия труда на рабочих местах которых относятся к потенциально опасным и (или) вредным (т.е. указаны в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ), в следующих случаях:

- аттестация на этих рабочих местах никогда не проводилась;

- эти рабочие места были аттестованы, но срок действия аттестации истек, а спецоценка в соответствии с требованиями Закона N 426-ФЗ на этих рабочих местах не проводилась;

 *Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда: впервые (в переходный период) и повторно*

2) на рабочих местах которых необходимо провести внеплановую спецоценку в связи с возникновением следующих обстоятельств (ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ):

- введены в эксплуатацию новые рабочие места;

- получено предписание ГИТ о проведении спецоценки;

- изменился технологический процесс, заменено производственное оборудование, изменен состав применяемых материалов и (или) сырья, изменены средства индивидуальной и коллективной защиты, что может повлиять на уровень воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

Продолжение перечня:

- произошел несчастный случай на производстве (не по вине третьих лиц) либо у работника выявлено профессиональное заболевание, вызванное воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получено мотивированное предложение выборного органа первичной профсоюзной организаций (другого представительного органа работников) о проведении спецоценки.

 *Сроки проведения внеплановой специальной оценки условий труда*

Для тех организаций, условия труда на рабочих местах которых являются условно безопасными (т.е. не указаны в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ), административная ответственность за непроведение специальной оценки не предусмотрена до 01.01.2019. Это связано с тем, что указанные организации вправе проводить специальную оценку поэтапно и должны завершить ее не позднее 31.12.2018 (ч. 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

Организации, которые завершили специальную оценку до этой даты (например, 31.12.2014), должны ознакомить работников с ее результатами и разместить на своем официальном интернет-сайте (при его наличии) сводные данные по итогам оценки (ч. 6 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Кроме того, сведения о результатах специальной оценки необходимо сообщить в Фонд социального страхования РФ (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ). При невыполнении указанных обязанностей или иных нарушениях, допущенных при проведении специальной оценки, может наступать административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, а с 01.01.2015 - по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

 ***Связанные вопросы***

*Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда*

*Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда*

*Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда*

Отметим, что к ответственности могут привлечь как саму организацию, так и ее руководителя (его заместителя), специалиста по охране труда или иное ответственное лицо, уполномоченное на проведение специальной оценки в силу должностных обязанностей или на основании приказа руководителя. Данный вывод следует из анализа примечания к ст. 2.4 КоАП РФ. Привлечение к ответственности организации не исключает одновременного применения наказания к перечисленным выше лицам (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

Виды и размер наказания за непроведение спецоценки

условий труда (аттестации - до 01.01.2014)

и нарушение порядка ее проведения

(ст. 5.27 КоАП РФ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания (срок ограничения) | Норма |
| Штраф | Организация (юридическое лицо) | От 30 000 до 50 000 руб. | Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации | От 1000 до 5000 руб. |
| Индивидуальный предприниматель |
| Приостановление деятельности <\*> | Организация (юридическое лицо) | До 90 суток | Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Индивидуальный предприниматель |
| Дисквалификация | Должностное лицо организации при повторном нарушении | От одного года до трех лет | Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ |

--------------------------------

<\*> Этот вид ответственности применяется, в частности, если существует угроза жизни и здоровью людей (абз. 1 ч. 1 ст. 3.12 КоАП РФ).

Виды и размер наказания за непроведение спецоценки

условий труда и нарушение порядка ее проведения

(ст. 5.27.1 КоАП РФ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания (срок ограничения) | Норма |
| Предупреждение <\*> | Организация (юридическое лицо) | - | Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации |
| Индивидуальный предприниматель |
| Штраф | Организация (юридическое лицо) | От 60 000 до 80 000 руб. | Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации | От 5000 до 10 000 руб. |
| Индивидуальный предприниматель |
| Штраф при повторном нарушении | Организация (юридическое лицо) | От 100 000 до 200 000 руб. | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Должностное лицо организации | От 30 000 до 40 000 руб. |
| Индивидуальный предприниматель |
| Приостановление деятельности при повторном нарушении <\*\*> | Организация (юридическое лицо) | До 90 суток | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |
| Индивидуальный предприниматель |
| Дисквалификация при повторном нарушении | Должностное лицо организации | От одного года до трех лет | Часть 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ |

--------------------------------

<\*> Этот вид ответственности применяется, в частности, если административное правонарушение совершено впервые и при этом не причинен вред или отсутствует угроза его причинения жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ).

<\*\*> Этот вид ответственности применяется, в частности, если существует угроза жизни и здоровью людей (абз. 1 ч. 1 ст. 3.12 КоАП РФ).

**2. Процедура проведения специальной оценки условий труда**

**Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

**Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

**Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда >>>**

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

**Этап 1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда**

Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда >>>

Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда >>>

Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда >>>

**Шаг 1. Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда**

Для организации и проведения специальной оценки работодателю необходимо сформировать комиссию (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Число членов комиссии должно быть нечетным. Возглавить ее должен работодатель или его представитель (ч. 1, 4 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

В состав комиссии организации-работодателя должны входить представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (если они имеются в организации) (ч. 2 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

При проведении специальной оценки в организации - субъекте малого предпринимательства в комиссию должны входить работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации и другие представители, включая специалиста по охране труда (состоящего в штате или привлекаемого по гражданско-правовому договору), представитель профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) (ч. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Образование комиссии оформляется приказом (ч. 2 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). В нем должны быть указаны состав комиссии и порядок ее деятельности. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе издать его в произвольной форме.

С приказом о проведении специальной оценки необходимо ознакомить всех членов комиссии под подпись.

 Образец приказа о проведении специальной оценки условий труда и формировании комиссии по ее проведению

**Шаг 2. Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда**

Работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Унифицированной формы такого графика нет, поэтому работодатель вправе составить его в произвольной форме. В графике следует указать сроки и этапы проведения специальной оценки.

График может быть составлен отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему.

Все члены комиссии должны ознакомиться с графиком под подпись.

 Образец приказа об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

**Шаг 3. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда**

До начала проведения специальной оценки условий труда комиссия по ее проведению должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке, включая аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Унифицированной формы такого перечня нет, поэтому работодатель вправе составить его в произвольной форме.

**Рекомендация**

Рекомендуем при составлении перечня руководствоваться обозначениями рабочих мест, приведенными в п. 2 ч. 2 ст. 18 Закона N 426-ФЗ, и требованиями к заполнению перечня рабочих мест, который по итогам спецоценки оформляет специализированная организация. Эти требования содержатся в п. 4 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда (утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н).

В перечне рабочих мест необходимо указать следующие сведения:

1) индивидуальный номер рабочего места (не более восьми знаков: от 1 до 99 999 999), например: 10, 42. Аналогичные рабочие места обозначаются цифрой с добавлением прописной буквы "А", например: 25А, 111А;

2) наименование рабочего места с указанием в родительном падеже наименований профессий рабочих или должностей служащих, занятых на этом рабочем месте, в соответствии со штатным расписанием и Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) (утв. Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 N 367). Например: "рабочее место главного бухгалтера", "рабочее место кладовщика";

3) код профессии, должности по ОК 016-94;

4) число работников, занятых на данном рабочем месте (указать цифру);

5) расположение рабочего места с указанием номера комнаты, офиса (производственного помещения, цеха), фактического адреса. Данная информация должна быть максимально подробной и точной.

Перечень рабочих мест подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем (ч. 4, 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

Оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, включенных в перечень рабочих мест. На аналогичных рабочих местах специальную оценку достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких мест, но не меньше двух мест. Полученные результаты распространяются на все аналогичные места (ч. 1 ст. 16 Закона N 426-ФЗ). Если из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, хотя бы одно не соответствует признакам аналогичности, специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными (ч. 5 ст. 16 Закона N 426-ФЗ).

 Образец перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда

 *Рабочие места, на которых проводится специальная оценка условий труда*

**Шаг 4. Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда**

Для проведения мероприятий по специальной оценке работодателю необходимо заключить гражданско-правовой договор со специализированной организацией (ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ). Такая организация должна соответствовать требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ. Выбор организации для проведения спецоценки осуществляется с учетом ограничений, установленных в ч. 1, 2 ст. 22 Закона N 426-ФЗ. Подробнее об этом см. п. п. 1.2.1 и 1.2.2 настоящего материала.

В договор необходимо включить, в частности, следующие условия:

1) о видах работ и услуг по специальной оценке условий труда;

2) о сроках выполнения работ и оказания услуг по специальной оценке условий труда;

3) о стоимости выполнения работ, порядке их оплаты (ч. 3 ст. 22 Закона N 426-ФЗ);

Продолжение перечня:

4) о правах и обязанностях работодателя при проведении спецоценки, в том числе:

- о праве требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения спецоценки (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- о праве требовать представления специализированной организацией документов, подтверждающих ее право на проведение спецоценки согласно ст. 19 Закона N 426-ФЗ (п. 3 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- о праве работодателя на обжалование действий (бездействия) специализированной организации (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- об обязанности работодателя предоставить сведения, документы и информацию, необходимые для проведения специальной оценки (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

- об обязанности не предпринимать преднамеренных действий, которые могут повлиять на результаты проведения спецоценки (п. 3 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);

5) о правах и обязанностях специализированной организации при проведении спецоценки (ст. 6 Закона N 426-ФЗ);

6) об ответственности сторон в случае неисполнения обязательств по договору.

**Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда**

Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда >>>

Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов >>>

**Шаг 5. Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов**

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (далее - идентификация) проводится на рабочих местах, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению спецоценки. Осуществляет эту процедуру эксперт специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Идентификация не проводится в отношении следующих рабочих мест (ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ):

- 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 (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ). Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию, организация приостановит проведение спецоценки или не приступит к ней (п. 4 ч. 2 ст. 6 Закона N 426-ФЗ).

Результаты идентификации эксперт заносит в протокол, который утверждает комиссия по проведению специальной оценки (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Если в процессе идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены, то условия труда на данном рабочем месте признаются допустимыми, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении такого рабочего места не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона N 426-ФЗ). В этом случае сразу после утверждения результатов идентификации подводятся итоги проведения спецоценки.

 *Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда*

**Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки**

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, в частности по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, несогласие работника с результатами спецоценки на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия или бездействие специализированной организации, которая проводила оценку, рассматривают Роструд или трудовая инспекция по месту нахождения работодателя. Их решения могут быть обжалованы в судебном порядке (ч. 1 ст. 26 Закона N 426-ФЗ).

**Шаг 6. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда**

В отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы и условия труда признаны комиссией по проведению спецоценки допустимыми, оформляется декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее - декларация) (ч. 4 ст. 10, ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Составление декларации и подача ее в ГИТ по месту своего нахождения - это обязанности работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Форма декларации утверждена Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н. Рекомендации по заполнению данной формы приведены в письме Минтруда России от 23.06.2014 N 15-1/В-724. Ведомство разъясняет, что при внесении информации о юридическом лице, подающем декларацию, необходимо указать его полное наименование и фактический адрес. Эти сведения приводятся в соответствии с уставными документами юридического лица независимо от наличия у него представительств (филиалов).

При заполнении декларации в части описания рабочих мест в декларации следует учитывать следующее:

- наименование должности, профессии или специальности работника, занятого на декларируемом рабочем месте, а также численность работников указываются согласно карте специальной оценки условий труда данного рабочего места. Она приведена в разд. III Отчета о проведении специальной оценки условий труда;

- индивидуальный номер рабочего места определяется в соответствии с первой графой перечня рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда. Данный перечень содержится в разд. II Отчета о проведении специальной оценки условий труда. При наличии аналогичных декларируемых рабочих мест приводятся их порядковые номера с добавлением прописной буквы "А" согласно данным четвертой графы названного Перечня.

В строке "Реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда" указываются фамилия и инициалы эксперта, а также дата и номер вынесенного им заключения, на основании которого было принято решение о декларировании.

Порядок подачи декларации приведен в Приложении N 2 к Приказу Минтруда России от 07.02.2014 N 80н.

Подать декларацию работодатель может (п. п. 3, 4 Порядка подачи декларации):

- лично;

- почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении;

- 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 (п. 5 Порядка подачи декларации). За нарушение срока и правил подачи декларации работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

 *Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда*

Срок действия декларации - пять лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки (ч. 4 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Данный срок продлевается на следующие пять лет, если в этот период не возникнут обстоятельства, которые согласно ч. 5 ст. 11 Закона N 426-ФЗ могут привести к прекращению ее действия (например, несчастный случай на производстве с работником, занятым на задекларированном рабочем месте) (ч. 7 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). По нашему мнению, если в течение следующего пятилетнего срока указанные обстоятельства также не возникнут, декларация считается продленной еще на пять лет и так далее. Вывод основан на том, что Законом N 426-ФЗ не установлено ограничений количества таких продлений. Официальные разъяснения государственных органов по вопросу о количестве возможных продлений срока действия декларации в настоящее время отсутствуют.

В случае возникновения обстоятельств, указанных в ч. 5 ст. 11 Закона N 426-ФЗ, действие декларации в отношении рабочего места и аналогичных рабочих мест прекращается и на работодателя возлагается обязанность провести внеплановую специальную оценку (п. 6 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ). Решение о прекращении действия декларации принимает Федеральная инспекция труда на основании поступившей от работодателя информации, например о несчастном случае, произошедшем с работником на его рабочем месте (ч. 6 ст. 11 Закона N 426-ФЗ, ст. 228.1 ТК РФ).

**Шаг 7. Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов**

Конкретный перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формирует комиссия. При этом она учитывает нормативные требования охраны труда, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, предложения работников и иные условия, перечисленные в ч. 2 ст. 12 Закона N 426-ФЗ. К таким факторам могут относиться, например, температура воздуха, освещенность, шум, постоянное магнитное поле, тяжесть трудового процесса, статическая нагрузка.

Исследование проводят работники испытательной лаборатории (центра), эксперты и другие работники специализированной организации, осуществляющей специальную оценку (ч. 3 ст. 12 Закона 426-ФЗ). К другим работникам можно отнести, например, лиц, которые не являются экспертами, но имеют квалификацию, позволяющую им проводить необходимые испытания (измерения) (информация Минтруда России "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда").

Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в протокол (ч. 6 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). В качестве результатов таких исследований (испытаний) и измерений могут быть использованы результаты, полученные в установленном ч. 7 ст. 12 Закона N 426-ФЗ 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 (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

**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 (ч. 9 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Мотивированное решение комиссии о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется в виде протокола и прилагается к отчету о проведении специальной оценки (ч. 10 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). Копию протокола работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня принятия решения направить в ГИТ по месту своего нахождения (ч. 11 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

 Обжалование проведения специальной оценки и ее результатов

**Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда**

Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда >>>

Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда >>>

Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда >>>

**Шаг 8. Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки оформляются в виде отчета. Составляет его организация, проводившая специальную оценку (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Отчет подписывается всеми членами комиссии по проведению спецоценки и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). С этого момента работодатель обязан применять результаты специальной оценки и, соответственно, дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, установленные ч. 2.1 ст. 58.3 Закона N 212-ФЗ. Об этом говорится в письме Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Отчет в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, включает следующие документы и информацию (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ):

- 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 идентифицированных на них вредных и (или) опасных производственных факторов;

- карты специальной оценки, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

Продолжение перечня:

- 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);

- сводная ведомость специальной оценки условий труда;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась специальная оценка;

- заключения эксперта организации, которая проводила специальную оценку. Например, заключение может быть дано по вопросу использования в ходе спецоценки результатов исследований, замеров вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной лабораторией (центром) в рамках производственного контроля за условиями труда на рабочих местах. Исследования, замеры должны быть проведены не ранее чем за шесть месяцев до проведения спецоценки (ч. 7 ст. 12 Закона N 426-ФЗ). Поскольку унифицированная форма заключения 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 (ч. 4 ст. 15 Закона N 426-ФЗ):

- 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 N 15-1/В-298);

- заключения эксперта организации, которая проводила специальную оценку. Поскольку унифицированная форма заключения законом не установлена, оно может быть оформлено в произвольной форме. Полагаем, что в заключении фиксируется отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов и указывается итоговый класс условий труда (оптимальные, допустимые).

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 (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

**Обжалование проведения специальной оценки и ее результатов**

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда рассматривают Роструд или трудовая инспекция по месту нахождения работодателя. К таким разногласиям можно отнести, в частности, следующее:

- споры по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- несогласие работника с результатами спецоценки на его рабочем месте;

- жалобы работодателя на действия или бездействие специализированной организации, которая проводила оценку.

Решения Роструда или трудовой инспекции могут быть обжалованы в судебном порядке (ч. 1 ст. 26 Закона N 426-ФЗ, информация Минтруда России "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда").

Кроме того, работодатель, работник, первичная профсоюзная организация вправе обжаловать в суде результаты спецоценки (п. 3 ч. 1 ст. 5, ч. 2 ст. 26 Закона N 426-ФЗ).

Работодатель подает иск в арбитражный суд субъекта РФ по месту нахождения специализированной организации, проводившей спецоценку, если только в договоре с этой организацией подсудность не изменена (ч. 1 ст. 27, ст. 35, ст. 37 АПК РФ).

Работник и первичная профсоюзная организация обращаются в районный суд по месту нахождения специализированной организации (п. 1 ч. 1 ст. 22, ст. 24 ГПК РФ).

**Шаг 9. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда**

С результатами проведения специальной оценки работодатель должен ознакомить работников под подпись (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ). 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 (ч. 5 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

Если работники не 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 по ст. 5.27 КоАП РФ.

**Шаг 10. Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда**

В течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки работодатель обязан разместить сводные данные о результатах оценки, а именно (ч. 6 ст. 15 Закона N 426-ФЗ):

- 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 данные содержатся в разд. V и разд. VI Отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Рассматриваемая обязанность возникает у работодателя при наличии у организации официального интернет-сайта. За неисполнение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

**Шаг 11. Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда**

Работодатель обязан сообщить в Фонд социального страхования РФ сведения о результатах специальной оценки (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ).

Это необходимо сделать при подаче отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по форме 4-ФСС (ст. 24 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ, Приказ Минтруда России от 19.03.2013 N 107н).

Сведения о результатах специальной оценки должны быть отражены в таблице 10 формы 4-ФСС.

 ***Связанные вопросы***

*Структура и порядок заполнения расчета по форме-4 ФСС, утвержденной Приказом Минтруда России от 19.03.2013 N 107н, с 2014 г.*

*Пример заполнения расчета по форме-4 ФСС за I квартал 2014 г.*

**3. Образцы документов**

 Образец приказа о проведении специальной оценки условий труда и формировании комиссии по ее проведению

 Образец приказа об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

 Образец перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда

Приказ о проведении специальной

оценки условий труда и формировании

комиссии по ее проведению

(образец заполнения)

**Общество с ограниченной ответственностью "Верона"**

**(ООО "Верона")**

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 03.02.2014 | N 3-лс |

Москва

О проведении специальной оценки условий труда

и формировании комиссии по ее проведению

В целях исполнения требований абз. 11 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ и в соответствии с ч. 1, 2 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести специальную оценку условий труда с 03.03.2014 по 30.05.2014.

2. Сформировать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия) в составе:

- председатель комиссии - С.Ф. Воробьев, директор;

 - члены комиссии - Г.А. Петров, начальник отдела охраны труда;

 Р.С. Афанасьев, старший юрист юридического отдела;

 Н.В. Ефимова, начальник отдела кадров;

 П.И. Кузина, бухгалтер отдела расчетов с персоналом.

3. Комиссии в срок до 21.02.2014:

- утвердить перечень рабочих мест, на которых необходимо провести специальную оценку условий труда. В перечне указать аналогичные рабочие места;

- разработать график проведения специальной оценки условий труда.

4. Начальнику отдела кадров Н.В. Ефимовой в срок до 06.02.2014 ознакомить с настоящим приказом всех указанных в нем лиц.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлены:

начальник отдела кадров *Ефимова* Н.В. Ефимова

 *03.02.2014*

начальник отдела охраны труда *Петров* Г.А. Петров

 *03.02.2014*

старший юрист юридического *Афанасьев* Р.С. Афанасьев

отдела *03.02.2014*

бухгалтер отдела расчетов с *Кузина* П.И. Кузина

персоналом *03.02.2014*

Приказ об утверждении графика

проведения специальной оценки

условий труда

(образец заполнения)

**Общество с ограниченной ответственностью "Верона"**

**(ООО "Верона")**

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 21.02.2014 | N 13-лс |

Москва

Об утверждении графика проведения

специальной оценки условий труда

В целях исполнения требований абз. 11 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ и в соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить график проведения специальной оценки условий труда согласно [приложению N 1](#Par44) к настоящему приказу.

2. Начальнику отдела кадров Н.В. Ефимовой в срок до 25.02.2014 ознакомить с приказом всех членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлены:

начальник отдела кадров *Ефимова* Н.В. Ефимова

 *21.02.2014*

начальник отдела охраны труда *Петров* Г.А. Петров

 *21.02.2014*

старший юрист юридического *Афанасьев* Р.С. Афанасьев

отдела *21.02.2014*

бухгалтер отдела расчетов с *Кузина* П.И. Кузина

персоналом *21.02.2014*

Приложение N 1

к приказу об утверждении графика

проведения специальной оценки условий труда

График проведения специальной оценки условий труда

|  |  |
| --- | --- |
| Сроки | Мероприятия |
| 03.03.2014 - 31.03.2014 | Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов |
| 01.04.2014 - 11.05.2014 | Проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов |
| 12.05.2014 - 30.05.2014 | Оформление результатов специальной оценки условий труда и утверждение отчета о ее проведении |

Перечень рабочих мест, на которых будет

проводиться специальная оценка условий труда

(образец заполнения)

Общество с ограниченной ответственностью УТВЕРЖДАЮ

"Верона" председатель комиссии

(ООО "Верона") по проведению специальной

 оценки условий труда

 *Воробьев* С.Ф. Воробьев

 *"17" февраля 2014 г.*

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ,

на которых будет проводиться специальная

оценка условий труда

г. Москва

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N рабочего места | Наименование рабочего места | Код профессии, должности по ОК 016-94 | Кол-во работников, занятых на данном рабочем месте (чел.) | Расположение рабочего места |
| 1 | Рабочее место директора предприятия | 21495 | 1 | Комната 201, расположенная по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| 2 | Рабочее место главного бухгалтера | 20656 | 1 | Комната 203, расположенная по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 42 | Рабочее место начальника отдела кадров | 24696 | 1 | Комната 218, расположенная по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| 43А | Рабочее место инспектора по кадрам | 22956 | 1 | Комната 218, расположенная по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| 44А | Рабочее место инспектора по кадрам | 22956 | 1 | Комната 218, расположенная по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 110 | Рабочее место заведующего складом | 22141 | 1 | Склад N 1, расположенный по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| 111А | Рабочее место кладовщика | 12759 | 3 | Склад N 1, расположенный по адресу: 111222, г. Москва, ул. Вавилова, д. 1 |
| ... | ... | ... | ... | ... |

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

начальник отдела охраны труда *Петров* Г.А. Петров

 *17.02.2014*

старший юрист юридического отдела *Афанасьев* Р.С. Афанасьев

 *17.02.2014*

начальник отдела кадров *Ефимова* Н.В. Ефимова

 *17.02.2014*

бухгалтер отдела расчетов *Кузина* П.И. Кузина

с персоналом *17.02.2014*