**Специальная оценка условий труда:**

**последние изменения**

Для идентификации наличия и степени вредности производства, а также определении уровня их влияния на служащих, используется специальная оценка условий труда, последние изменения в которой вошли в силу в 2016 году. По итогам данной процедуры комиссия, проводящая проверку, принимает решение относительно присвоения рабочим местам уровня вредности.

Ранее определение степени опасности производства происходило путем проведения аттестации. С 2014 года, эта процедура была отменена, а проведение проверки в целях, предусмотренных действующим законодательством, осуществляется с помощью спецоценки. Однако результаты аттестаций, сданные до 2014 года, признаются действительными в течение 5-ти лет с момента их проведения. Исключением являются ситуации, когда спецоценку на конкретном предприятии требуется произвести внепланово.

Специальная оценка условий труда в 2017 году производится в порядке, предусмотренном ФЗ «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ от 28.12.2013г. Порядок осуществления необходимых действий и методика оценки закреплена Приказом Минтруда №33н от 24.01.2014г.

В соответствии с нормами современного законодательства работодатель имеет право произвести проверку степени опасности трудовых мест однократно, если они имеют допустимые по нормам условия труда. При этом согласно ст.11 Федерального закона №426-ФЗ, данные о проведенной оценке необходимо внести в декларацию соответствия. После этого фирма освобождается от необходимости проведения повторных проверок каждые 5 лет.

Надлежащим образом оформленная декларация соответствия передается в Трудовую инспекцию. Ранее в ней отмечали только те производственные площадки, которые не имели вредных факторов воздействия на служащих. Но изменения в законодательстве, вступившие в силу 1 января 2014г., расширили возможности предприятий и дали им право включать в этот документ и трудовые места с допустимыми или оптимальными условиями работы.

Декларации, сданные до 2014 года, могут быть дополнены. При этом компания не обязана проводить оценку всех площадей заново. Достаточно заполнить новый бланк, с указанием вносимых изменений. В шапке декларации следует указать, что она является уточняющей. После этого её следует направить в Трудовую инспекцию, где она будет присоединена к предыдущему документу.

Следует учитывать, что при несчастном случае на предприятии или возникновении у его сотрудников профзаболевания, руководство предприятия обязано провести повторную оценку условий, даже если пять лет с момента подачи прошлой декларации еще не прошли.

Стоимость специальной оценки условий труда в 2017 году зависит от количества служащих, работающих на предприятии, а также места расположения производственных мощностей компании. При этом на руководство предприятия будут возложены командировочные расходы специалистов, выезжающих на место проведения оценочных работ.

## Что такое спецоценка условий труда?

Данное понятие объединяет в себе комплекс действий, направленных на выявление вредных или опасных факторов в производственных помещениях, влияющих на служащих, в процессе исполнения ими своих должностных обязанностей. При этом в расчет берутся нормативы, установленные ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013г.

Согласно п.2 ст.3 Закона №426-ФЗ, по итогам проведённых мероприятий комиссия устанавливает классы и подклассы условий работы сотрудников предприятия. Кроме того, в соответствии со ст.3 данного Закона, освобождаются от необходимости прохождения специально оценки:

* Лица, осуществляющие трудовую деятельность на дому;
* Трудящиеся дистанционно;
* Работники, заключившие трудовые договора с физлицами, не оформленными в качестве ИП.

Данный перечень является исчерпывающим. Даже если служащий фирмы постоянно выполняет свои трудовые функции на территории заказчика, а не работодателя, за последним сохраняется обязанность проведения оценки условий работы, в связи с тем, что данная категория трудящихся не внесена в указанный выше перечень.

В соответствии с п.2. ст.8 Закона №426-ФЗ каждый работодатель обязан своевременно производить спецоценку. Нарушение данной нормы влечет за собой привлечение к админ. ответственности в соответствии со ст.5.27 КоАП РФ. Согласно ей за не проведение проверки условий на трудовых местах служащих:

1. Компания несет ответственность в виде взыскания в размере – 30-50 тыс. руб. или приостановки деятельности до 3-х месяцев.
2. Для ИП также предусмотрена возможность приостановления деятельности на тот же срок или взыскание в размере – 1-5 тыс. руб.
3. В отношении должностных лиц, допустивших нарушение действующего законодательства, может быть применена мера административного взыскания в виде штрафа – 1-5 тыс. руб. или дисквалификация с занимаемой должности до 3-х лет, если нарушение было допущено повторно.

Кроме того, начиная с 2015 года, в Кодекс была добавлена новая норма, регулирующая ответственность за нарушение порядка осуществления спецпроверки и её не проведения. Таким образом, согласно ст.5.27.1 КоАП нарушителям может быть вынесено предупреждение, а также:

1. В отношении организации могут быть применены такие меры воздействия как: взыскание на сумму – 60-80 тыс. руб., а при повторяющемся привлечении к ответственности – приостановление работы фирмы до 90 дней или взыскание в размере – 100-200 тыс. руб.
2. В отношении ИП: взыскание на сумму – 5-10 тыс. руб., при повторяющемся нарушении – штраф увеличивается до 30-40 тыс. руб., помимо этого может быть приостановлена работа нарушителя – до 3-х месяцев.
3. В отношении должностных лиц: взыскание на сумму 5-10 тыс. руб., а при повторном – до 30-40 тыс. рублей, а также возможна дисквалификация на срок 1-3 года.

Если же предприниматель не имеет наемных работников, то фактически он не является работодателем. В связи с этим проводить оценку труда ему не требуется. Однако даже при появлении в штате одного сотрудника, фирма обязана сразу организовать соответствующую проверку.

Для проведения спецоценки на предприятии, его руководство обязано в установленном законом порядке создать соответствующую комиссию. В её состав должно входить нечетное число человек, среди которых: представители работодателя и территориального профсоюзного органа, а также специалист по ОТ. При этом главой комиссии, в соответствии с п.4 ст.9 Закона № 426-ФЗ, является руководитель фирмы или его представитель. Состав и порядок её деятельности устанавливается приказом работодателя. Он также самостоятельно разрабатывает график проведения спецоценок условий труда в соответствии с нормами действующего законодательства.

## Законодательная база

Основным нормативным актом, регулирующим порядок и правила осуществления спецпроверки, является Закон №426-ФЭ от 28.12.2013г. Помимо ФЗ о специальной оценке условий труда 426, её проведения регулируется и рядом иных федеральных и локальных нормативных актов, в том числе:

* Трудовым кодексом РФ;
* Законом №421-ФЗ от 28.12.2013г.
* Законом №160-ФЗ от 23.06.2014г.
* Законом №216-ФЗ от 13.07.2015г.
* Законом №136-ФЗ от 01.05.2016г.
* Иными нормативными актами.

Необходимо учитывать, что процесс оформления документов при проведении проверки подчиняется нормам и правилам, установленным действующим законодательством. Кроме того, в ряде случаев процедура проведения спецоценки может подчиняться и отраслевым актам.

## Изменение прав и обязанностей работника и работодателя в 2017 году

В 2016 году были внесены изменения в ряд норм, касающихся порядка проведения специальной оценки условий трудовых мест служащих. Они коснулись как самой процедуры проведения проверки, так и прав, обязанностей работников и работодателей в её процессе.

В соответствии с новой редакцией п.2 ч.2 ст.4 Закона №426-ФЗ работодатель, направляя данные в организацию, которая в соответствии с действующим законодательством имеет разрешение на проведение специально оценки, должен вместе с заявкой послать и предложения сотрудников. В них работники излагают свои предложения относительно определения на их трудовых местах вредных факторов, влияющих на их здоровье.

Данные изменения позволили работникам принять участие в оценке их рабочих мест, обратить внимание комиссии на опасные или вредные воздействия. При этом мнение трудящихся должно быть изложено в письменной форме и содержать описание фактора, оказывающего влияние на здоровье служащего. Руководство предприятия со своей стороны обязано передать это предложение в организацию, проводящую проверку.

Кроме того, изменения коснулись и п.3 ч.2 ст.6 Закона №426-ФЗ. Теперь организация, имеющая необходимые разрешения для проведения проверки условий труда на предприятиях, имеет право не использовать методы испытаний, которые были проверены в Фонде по обеспечению единства измерений РФ.

В п.1 ч.6 ст.10 также были внесены изменения, касающиеся пенсии. Согласно им идентификация не производится в отношении тех трудовых мест, которые внесены в перечень, дающих права на досрочное получение страховой пенсии по старости, вместо трудовой. Также в эту статью был добавлен новая часть – 8. В нем законодатель закрепил перечень действий, которые проверяющая организация имеет право использовать для определения перечня, указанного в ч.7 данной нормы.

В ст.11 Закона №426-ФЗ 5-ый пункт был дополнен критерием, дающим возможность прекратить действие декларации соответствия. Он предусматривает такую возможность в случае, если в процессе проведения оценки специалистами были выявлены нарушения прав служащего в сфере ОТ.

Изменения затронули и ч.7 ст.14 данного Закона. Сейчас понижение класса или подкласса опасности условий работы более чем на 1 ступень допускается исключительно после получения согласия на это федерального ОИВ. Ранее такие решения могли приниматься на уровне территориальных ОИВ.

Статья 15-ть также была изменена и дополнена. Теперь для надлежащего оформления результатов проверки условий труда, к отчёту следует прикладывать, протокол оценки эффективности СИР, которые используют сотрудники на конкретном предприятии и работающие с опасными и/или вредными факторами, если таковая оценка проводилась. Эти средства должны иметь документальное подтверждение прохождения соответствующей сертификации.

Данная норма была дополнена ч.5.1, которая закрепляет за организацией, проводившей проверку, обязанность предоставить заказчику, утвержденный отчет спецоценки любым доступным им способом. Также исполнителю необходимо направить на адрес заказчика копию данного отчёта, используя заказное письмо или электронное, с электронной подписью.

Также в данном нормативном акте закрепили необходимость внесения в реестр организаций данных о наименовании и расположении представительств компании, её филиалов.

## Изменения по внеплановой спецоценке условий труда

Что касается проведения внеплановой спецоценки, то порядок её проведения также претерпел некоторых изменений. В частности в п.2 ч.1 ст.17 Закона №426-ФЗ определено, что теперь для инициации такой проверки достаточно выявления одного факта нарушения работодателем требований ОТ, закрепленных действующим законодательством.

В частях 3 и 4 данной статьи были внесены изменения, позволяющие не организовывать внеплановую спецоценку при изменении ФИО руководителя предприятия, его формы собственности, а также наименования рабочего места. Помимо этого работодателю запрещается ухудшать условия труда служащих до предоставления отчета проведенной проверки.

Также изменения коснулись и ст.18 Закона №426-ФЗ. Согласно им работодатель освобождается от необходимости передачи материалов, содержащих коммерческую или любую другу тайну охраняемую законом, в Федеральную гос. информационную систему. Однако направлять следует данные о понижении класса/подкласса, основания для досрочного назначения страх. пенсии (если таковые имеются) и информацию о прекращении действия поданной ранее декларации соответствия.