



## Типовые вопросы и ответы при проведении специальной оценки условий труда

### 1. Требуется ли проведение внеплановой специальной оценки условий труда при изменении режима рабочего времени?

**Ответ:** Согласно [ст. 17](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1. ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
2. получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;
3. изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
4. изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
5. изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
6. произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
7. наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

При отсутствии вышеуказанных оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, работодатель вправе не проводить спецоценку в течение 5 лет с момента проведения аттестации рабочих мест.

Таким образом, при изменении режима рабочего времени проводить внеплановую специальную оценку условий труда не нужно.

### 2. Каковы требования к составлению графика проведения специальной оценки условий труда?

**Ответ:** В соответствии с [ч. 1. ст. 9](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Законодательно утвержденной формы такого графика нет. Работодатель вправе составить его в произвольной форме.

В графике проведения СОУТ следует указать сроки и этапы проведения СОУТ.

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

Все члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда должны ознакомиться с графиком проведения СОУТ под подпись.

### 3. Допустимо ли заключение двух договоров на проведение специальной оценки условий труда – на идентификацию вредных факторов и на оценку уровня их воздействия (если факторы идентифицированы)?

**Ответ:** В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" специальная оценка условий труда (далее - СОУТ) представляет собой два последовательно осуществляемых мероприятия:

- идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- оценка уровня их воздействия на работника.

Допустимо как указание этих двух этапов в одном договоре на проведение СОУТ, так и оформление выполнения каждого этапа отдельным договором.

Кроме того, выполнять работы по этим договорам возможно не сразу, а с разбивкой во времени, чтобы до момента заключения второго договора осуществить ряд мероприятий по улучшению условий труда работников, на рабочих местах которых будет проводиться второй этап СОУТ.

#### **4. При проведении СОУТ в чьи обязанности – работодателя или организации, проводящей СОУТ, - входит определение продолжительности воздействия вредного или опасного фактора на работника?**

**Ответ:** В данном случае необходимо обратиться к Методике проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, утв. приказом Минтруда России от 24.01.2014 [№ 33н](#) (далее - Методика).

[Пунктом 13](#) Методики определено, что исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за 6 месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта.

Далее [п. 16](#) Методики определено, что результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям, с указанием, в т. ч. нормативного и фактического значения уровня исследуемого (испытуемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора с указанием при необходимости единиц измерений и продолжительности его воздействия на всех местах проведения исследований (испытаний) и измерений.

Исходя из этого, следует, что определение продолжительности воздействия вредного и (или) опасного фактора является обязанностью организации, проводящей специальную оценку условий труда.

#### **5. По каким признакам необходимо определять аналогичные рабочие места при проведении специальной оценки условий труда в организации?**

**Ответ:** В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

- которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Аналогичные рабочие места при проведении специальной оценке условия труда должны определяться в соответствии с вышеперечисленными признаками.

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

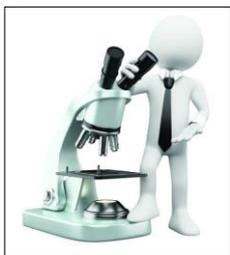
В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

**6. Требуется ли проведение специальной оценки условий труда работников, занятых работой на ПЭВМ и эксплуатирующих аппараты копировально-множительной техники?**

**Ответ:** В соответствии со [ст. 3](#) Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

В отношении всех остальных рабочих мест работодатель обязан провести СОУТ.

Таким образом, проводить СОУТ работников, занятых на персональных компьютерах и эксплуатирующих аппараты копировально-множительной техники, необходимо.



**7. Если на рабочих местах работников выявлены вредные факторы, но установлены нормальные и допустимые классы условий труда, следует ли подавать декларацию соответствия условий труда?**

**Ответ:** В данном случае необходимо обратиться к [ст. 11](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон).

Статьей 11 Закона определено, что в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Таким образом, если на рабочих местах работников выявлены вредные факторы, то декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда не подается, несмотря на факт установления нормальных (класс 1.0.) и допустимых (класс 2.0.) условий труда.

**8. Освобождаются ли работники, входящие в состав комиссии по специальной оценке условий труда, на период организационных мероприятий от основной работы?**

**Ответ:**

Ни Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон), ни иными нормативными правовыми актами не определено, освобождаются ли работники, входящие в состав комиссии по СОУТ на период организационных мероприятий от основной работы или нет, производится ли дополнительная оплата за данные мероприятия.

Законом предусмотрено, что порядок деятельности комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Возможно будет целесообразным в данном приказе прописать, в т. ч. вопросы освобождения или не освобождения работников от основной работы на период организационных мероприятий и возможность дополнительной оплаты за данные мероприятия.

**9. Каковы требования к образованию работников организации, проводящей специальную оценку условий труда?**

**Ответ:** В соответствии с [п. 2](#) ч. 1 ст. 19. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон № 426-ФЗ) к организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее – СОУТ), предъявляются такие требования как наличие не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее

одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. Согласно ч. 1 [ст. 20](#) Закона № 426-ФЗ к трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее – сертификат эксперта). Согласно ч. 3 [ст. 20](#) Закона № 426-ФЗ лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;
- 3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее трех лет.

Таким образом, специальные требования к образованию работников организации, проводящей СОУТ, Законом № 426-ФЗ предъявляются не ко всем работникам, а только к экспертам. И эти требования четко сформулированы в п.п. [1](#) и [2](#) ч. 3 ст. 20 Закона № 426-ФЗ – наличие и высшего образования, и дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа.

#### **10. Следует ли проводить специальную оценку условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих?**

**Ответ:** [Пункт 4](#) ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ регулирует проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих: "Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе".

На сегодняшний день вопрос проведения специальной оценки условий труда государственных гражданских служащих не урегулирован.

#### **11. Каков срок подачи работодателем декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда?**

**Ответ:** Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда определено [ст. 11](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда оформляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса по результатам осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлены.

Декларация подается работодателем в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, в отношении которых подается декларация (в соответствии с [п. 5](#) Порядка подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, утв. приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н).

#### **12. Какие документы обязан предоставить в ФСС России работодатель при обращении с заявлением о финансовом обеспечении проведения специальной оценки условий труда?**

**Ответ:** Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждены приказом Минтруда России от 10.12.2012 [№ 580н](#).



При обращении в Фонд социального страхования РФ с заявлением о финансовом обеспечении проведения специальной оценки условий труда страхователь предоставляет:

- заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер;
- план финансового обеспечения предупредительных мер в текущем календарном году, разработанный с учетом перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам проведения специальной оценки условий труда, и (или) коллективного договора (соглашения по охране труда между работодателем и представительным органом работников), с указанием суммы финансирования;
- копию перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам проведения специальной оценки условий труда, и (или) копия (выписка из) коллективного договора (соглашения по охране труда между работодателем и представительным органом работников);
- копию локального нормативного акта о создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- копию гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, с указанием количества рабочих мест, в отношении которых проводится специальная оценка условий труда, и стоимости проведения специальной оценки условий труда на указанном количестве рабочих мест.

### **13. На каких рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда выполняется декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям?**

**Ответ:** При проведении специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон № 426) впервые предусмотрена процедура декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – декларирование).

Последовательность работ при проведении СОУТ включает следующие моменты:

1. Согласно [ст. 10](#) Закона № 426 экспертом организации, проводящей СОУТ, проводится идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (далее – ВОПФ) на рабочих местах (далее – идентификация).

Результаты этой идентификации утверждаются комиссией. В случае, если ВОПФ на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

2. Согласно ч. 1. [ст. 11](#) Закона № 426 декларирование выполняется в отношении только таких рабочих мест, на которых ВОПФ по результатам осуществления идентификации не выявлены.

### **14. Как правильно оформить в документах по спецоценке условий труда или аттестации рабочих мест изменение наименования должности работника?**

**Ответ:** При изменении наименования должности работника необходимо издать Приказ по организации, где указать, что Карту аттестации рабочего места (Карту СОУТ) № для профессии (должности) работника "Х" в связи со сменой наименования должности с указанием неизменности условий труда на данном рабочем месте считать Картой аттестации рабочего места (Картой СОУТ) для профессии (должности) "У".

Данный приказ необходимо согласовать с профсоюзным комитетом.

### **15. Требуется ли проведение внеплановой специальной оценки условий труда, если на рабочем месте произошел несчастный случай?**

**Ответ:** В соответствии с п.6 ч.1 [ст. 17](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае произошедшего на рабочем месте несчастного случая на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленного профессионального заболевания, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.

Если причиной произошедшего в организации несчастного случая на рабочем месте явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении такого рабочего места необходимо провести внеплановую специальную оценку условий труда (в течении 6 месяцев).

В противном случае – внеплановая СОУТ не проводится.

## 16. Как составить перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, если часть рабочих мест уже аттестована по условиям труда?

**Ответ:**

Согласно ч. 1. [ст. 5](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия).

Согласно ч. 5. [ст. 9](#) ФЗ № 426-ФЗ комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) до начала выполнения работ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ.

Таким образом, новая комиссия будет утверждать новые перечни рабочих мест.

Какой перечень будет утверждать комиссия, зависит от решения работодателя.

Работодатель имеет право не проводить СОУТ на тех рабочих местах, на которых еще действует оценка условий труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (в течение 5 лет с момента ее завершения).

В этом случае перечень будет содержать только еще не аттестованные рабочие места.

Работодатель имеет право провести СОУТ на всех имеющихся рабочих местах. В этом случае перечень будет содержать все рабочие места.



## 17. Какова ответственность работодателя за непроведение специальной оценки условий труда?

**Ответ:** За непроведение специальной оценки условий труда с 01.01.2015г. работодатель может быть привлечен к административной и уголовной ответственности. Так, в соответствии со [ст. 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда или её

непроведение:

- предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц - от 60 до 80 тысяч;
- нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

## 18. Необходимо ли проводить замеры освещенности и определять напряженность труда на рабочих местах, оборудованных ПЭВМ?

**Ответ:** Требования к освещению на рабочих местах, оборудованных ПЭВМ, критерии оценки тяжести и напряженности трудового процесса пользователей ПЭВМ определены [СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03](#). Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003.

Установлено, что освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна быть 300 - 500 лк. Освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана. Освещенность поверхности экрана не должна быть более 300 лк.

Организация работы с ПЭВМ осуществляется в зависимости от вида и категории трудовой деятельности.

Виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы: группа А – работа по считыванию информации с экрана ВДТ с предварительным запросом; группа Б – работа по вводу информации; группа В – творческая работа в режиме диалога с ПЭВМ. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для видов трудовой деятельности устанавливается 3 категории тяжести и напряженности работы с ПЭВМ, которые определяются: для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, но не более 60 000 знаков за смену; для группы Б - по суммарному

числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, но не более 40 000 знаков за смену; для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с ПЭВМ за рабочую смену, но не более 6 ч за смену.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат, в т. ч. освещенность и напряженность трудового процесса ([ст. 13](#)).

Соответственно, проводить замеры освещенности и определять напряженность труда на рабочих местах с персональным компьютером необходимо.

### **19. Какие сведения об условиях труда на рабочем месте работника работодатель обязан прописать в трудовом договоре?**

**Ответ:** С 1 января 2014 г. [ст. 57](#) Трудового кодекса РФ дополнена необходимостью включения в трудовой договор с работником условий труда на рабочем месте.

Данное требование введено во исполнение Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", которым определено, что работодатель обязан информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

В связи с этим в трудовом договоре с работником необходимо прописывать:

- информацию об условиях труда на рабочем месте (допустимые условия труда, вредные или опасные условия труда);
- риск повреждения здоровья;
- меры по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- полагающиеся работникам гарантии и компенсации.

### **20. Обязательна ли для работодателей сертификация работ по охране труда?**

**Ответ:** С 01.01.2014 [ст. 212](#) Трудового Кодекса РФ в обязанности работодателя вместо проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией вменена обязанность проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" сертификация работ по охране труда не предусмотрена и, следовательно, не является для работодателей обязательной.

Правила сертификации работ и услуг в Российской Федерации, утв. постановлением Госстандарта России от 05.08.1997 № 17, применяются при обязательной и добровольной сертификации работ и услуг в Российской Федерации.

В связи с этим, работодатель вправе добровольно получить Сертификат соответствия организации работ по охране труда.

### **21. Обязательно ли наличие в организации, проводящей специальную оценку условий труда, врача-эксперта?**

**Ответ:** В [ст. 19](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) четко прописано, что кроме пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее – СОУТ), в организации обязательно должен быть эксперт, имеющий высшее образование по одной из специальностей – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Данное требование обусловлено необходимостью повышения качества проведения СОУТ при исследованиях и измерениях вредных и опасных производственных факторов санитарно-гигиенической группы.

В [ст. 13](#) Закона приведен Перечень вредных и опасных производственных факторов, подлежащих исследованию и измерению при проведении специальной оценки условий труда. Среди этих факторов находятся и те измерения и исследования, которые требуют специфических гигиенических знаний.

## 22. Кто вправе проводить спецоценку условий труда?

**Ответ:** Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с предусмотренными Законом Переходными положениями организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу Закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно.

Организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 году, вправе проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных п. 2 ч. 1 [ст. 19](#) Закона, до 31 декабря 2014 года включительно.

Обязанности экспертов организаций вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах).

До установленных Законом сроков (см. выше) СОУТ проводят организации, которые ранее проводили АРМ и соответствуют вышеизложенным требованиям.

По истечении определенных Законом сроков проводить СОУТ смогут только эксперты, имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

## 23. Правомочны ли результаты измерений, проведенных в процессе аттестации рабочих мест, если документы по аттестации будут готовы к февралю 2014 г.?

**Ответ:** [Статья 212](#) Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) в редакции до принятия Федерального закона от 28.12.2013 [№ 421-ФЗ](#) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (закона-спутника Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) обязывала работодателя обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ) со всеми вытекающими последствиями.

С 1 января 2014 г. она обязывает работодателя обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Из [ТК РФ](#) понятие "аттестация рабочих мест по условиям труда" исключено.

Согласно п. 4 [ст. 27](#) Закона для целей, определенных [ст. 7](#) Закона, используются результаты АРМ, проведенной только до дня вступления в силу Закона, т. е. по 31 декабря 2013 г. включительно.

Необходимо отметить, что и в самих проектах законов [№ 421-ФЗ](#) и [№ 426-ФЗ](#) и во всех комментариях к ним представителей Минтруда России было указано, что вся работа по проведению АРМ должна была быть завершена до 31 декабря 2013 г.

Предприятия и организации, проводящие АРМ в 2013 г. должны были предусмотреть это при заключении договоров с аттестующими организациями.

Таким образом, в данном случае результаты уже проведенных измерений в рамках АРМ, к сожалению, не будут считаться правомочными согласно [ТК РФ](#) и Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда".

## 24. Как поступить работодателю, если организация, проводящая специальную оценку условий труда, не передала результаты проведения СОУТ в Федеральную информационную систему учета результатов СОУТ?

**Ответ:** [Статьей 18](#) Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" определено, что результаты проведения специальной оценки условий труда, в

том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета).

Обязанность по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда возлагается на организацию, проводящую специальную оценку условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, вышеуказанные сведения.

В случае невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, обязанностей по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда работодатель вправе передавать в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в электронной форме, имеющиеся у него сведения в отношении объектов учета.

Кроме того, сообщаем, что работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

## **25. Как правильно выбрать организацию, проводящую специальную оценку условий труда?**

**Ответ:** В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в [ст. 212](#) Трудового кодекса РФ внесены изменения, согласно которым работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.



Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон). Специальную оценку условий труда на рабочих местах осуществляет специализированная организация, привлекаемая работодателем на основании гражданско-правового договора ([ч. 2 ст. 8](#) Закона).

Специализированная организация, привлекаемая работодателем для проведения специальной оценки условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

- основной вид деятельности (один из видов деятельности) по уставным документам - проведение специальной оценки условий труда ([п. 1 ч. 1 ст. 19](#) Закона);
- наличие в штате не менее пяти экспертов с сертификатами на выполнение работ по специальной оценке. Кроме того, хотя бы 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);
- 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).

Специализированная организация должна обеспечивать исполнение своих обязательств в случае причинения ущерба работодателю-заказчику при проведении специальной оценки условий труда. В частности, возможно заключение договора добровольного страхования своей ответственности ([ст. 23](#) Закона).

К экспертам организаций, проводящих специальную оценку, наряду с требованием о наличии вышеупомянутого сертификата на выполнение работ по спецоценке предъявляются следующие требования ([ч. 3 ст. 20](#) Закона):

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

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

- 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;
- 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. 1, 2 ст. 19](#) Закона): самостоятельно (в соответствии с областью аккредитации); с привлечением по гражданско-правовому договору других аккредитованных испытательных лабораторий (центров).

Реестры организаций и экспертов организаций, проводящих специальную оценку, формирует и ведет Минтруд России ([ч. 1 ст. 21](#) Закона).

## **26. Могут ли организации, ранее проводившие аттестацию рабочих мест, сейчас проводить специальную оценку условий труда?**

**Ответ:** В соответствии с предусмотренными Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) переходными положениями организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу Закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно.

Организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 году, вправе проводить специальную оценку условий

труда без учета требований, установленных [п. 2 ч. 1 ст. 19](#) Закона, до 31 декабря 2014 года включительно.

Обязанности экспертов организаций вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах). До установленных Законом сроков (см. выше) СОУТ проводят организации, которые ранее проводили АРМ и соответствуют вышеизложенным требованиям.

## **27. Каков порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда?**

**Ответ:** [Статьей 24](#) Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) определено, что экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется:

1. по представлениям территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Закона, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков;

2. по поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласие заявителей с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2010 года [№ 210-ФЗ](#) "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

Порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда утвержден *Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2014 г. №549н.* и Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы утвержден *Приказом Минтруда России №652н от 22 сентября 2014 г.*



## **28. Какие сведения о проведенной специальной оценке условий труда необходимо размещать на сайте организации в сети "Интернет"?**

**Ответ:** 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](#) Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда"):

- - 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 [№ 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.

## **29. Оценивается ли такой фактор, как микроклимат, как вредный и (или) опасный в офисных помещениях?**

**Ответ:** В соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 [№33н](#) « Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или)

опасных производственных факторов...», имеется уточнение о том, что данный фактор идентифицируется как вредный и (или) опасный (т. е. подлежит измерению и оценке) на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода.

Т.е. в рамках проведения СОУТ микроклимат будет подлежать измерению и соответственно оценке только на сравнительно небольшом количестве специфичных рабочих мест, где есть оборудование, выделяющее тепло или холод (например, хладокомбинаты, горячие цеха и т. п.).

В любых других производственных цехах, офисах и складских помещениях, где его нет, а также на рабочих местах, расположенных на открытых территориях, микроклимат оценивать не предполагается.

Кроме того, не будут проводиться измерения параметров микроклимата в два периода года (холодный и теплый). При этом не секрет, что условия труда на многих рабочих местах, расположенных на открытой территории, по данному фактору характеризовались как вредные (классы 3.1, 3.2) именно в холодный период года (Крайний Север, часть регионов средней полосы).

### **30. В каком структурном подразделении на крупном предприятии должно быть организовано хранение и ознакомление работников с Картами специальной оценки условий труда?**

**Ответ:** Ни Трудовым кодексом РФ, ни Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" не определено, в каком структурном подразделении (Службе охраны труда, бухгалтерии, отделе кадров) должны храниться карты специальной оценки условий труда, и кто из специалистов организации должен ознакомлять с ними работников.

Вместе с тем, Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" определено, что работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Перечнем типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 [№ 558](#), определены сроки хранения такой документации - 45 лет, а при тяжелых, вредных и опасных условиях труда - 75 лет.

Исходя из этого, следует, что место и порядок хранения Карт СОУТ, а также лицо, на которого будет возложена обязанность по ознакомлению работников с результатами СОУТ, должен определить сам работодатель.

### **31. Обязана ли организация проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, на которые была оформлена декларация, при выявлении профессионального заболевания на рабочих местах, которые не входили в состав декларируемых?**

**Ответ:**

Согласно п.6 ч.1 [статьи 17](#) Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда проводится в случаях, если ... «выявленное профессиональное заболевание, причинами которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов». Таким образом, внеплановая спецоценка должна проводиться только в отношении тех рабочих мест, на которых выявлены профессиональные заболевания (не зависимо от того, были они задекларированы или нет).



### **32. Если в организации по результатам АРМ работникам, занятым во вредных условиях труда, назначены компенсации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870, можно ли сейчас установить гарантии и компенсации работникам в соответствии с действующей редакцией Трудового кодекса?**

**Ответ:** Федеральным законом от 28.12.2013 [№ 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 01.01.2014, в Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации внесены изменения, устанавливающие

дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (статьи [92](#), [117](#), [147](#) Трудового кодекса).

При этом, отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным условиям труда в целях, предусмотренных трудовым законодательством, с 01.01.2014 должно осуществляться на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 [№ 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ).

До вступления в силу федеральных законов [№ 426-ФЗ](#) и № 421-ФЗ гарантии и компенсации предоставлялись работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 (признано утратившим силу постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726).

При этом, переходными положениями статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ предусмотрено, что при реализации 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.

Таким образом, к моменту вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах, которых по результатам проведенной до 31.12.2013 аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.