

*Псковская областная организация  
Профсоюза работников народного образования и науки  
Российской Федерации*

**ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ**  
В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ  
28 ДЕКАБРЯ 2013г. №426-ФЗ  
«О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА»

ПСКОВ 2014г.

Вправе ли работодатель отменить компенсации, установленные работникам по результатам аттестации рабочих мест?

ОТВЕТ

Согласно ч. 4 ст. 27 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закона № 426-ФЗ) в случае, если до 31 декабря 2013 г. в отношении рабочих мест была проведена АРМ, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

При этом результаты проведенной до 31 декабря 2013 г. АРМ могут использоваться для установления работникам гарантий и компенсаций также в течение 5 лет со дня завершения АРМ. Таким образом, все компенсации сохраняются в полном объеме по старым нормам до проведения специальной оценки условий труда (далее СОУТ).

И решение работодателя о том, что те компенсационные выплаты, которые были установлены работникам по результатам аттестации рабочих мест, необходимо отменить с 1 января 2014 г. в связи с вступлением в силу Закона № 421-ФЗ, будут неправомочны. Если работодатель хочет пересмотреть ранее установленные доплаты за вредность, он может согласно ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ провести СОУТ до истечения срока действия имеющихся результатов АРМ, и, возможно, на данных рабочих местах будут установлены такие условия труда, которые позволят работодателю прекратить предоставлять работнику ранее обязательные компенсации. При этом СОУТ необходимо проводить по всем вредным и опасным производственным факторам, выявленным на этих рабочих местах.

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.

Каковы основания проведения внеплановой специальной оценки условий труда?

ОТВЕТ

Внеплановую специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" необходимо проводить в следующих случаях: ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

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; изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

произшедший 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;

наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Требуется ли проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых работники исключительно заняты работой на ПЭВМ?

ОТВЕТ

Ранее аттестация рабочих мест, на которых работники исключительно были заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютеров), не проводилась.

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" не проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах, на которых работники исключительно заняты на ПЭВМ, не предусмотрено.

Соответственно, необходимо провести СОУТ на данных рабочих местах.

Не проведение СОУТ будет нарушением трудового законодательства.

Какова ответственность работодателя за не проведение специальной оценки условий труда?

ОТВЕТ

За не проведение специальной оценки условий труда на сегодняшний день работодатель может быть привлечен к административной и уголовной ответственности. Так, в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет:

- наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1 до 5 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- 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.

Также согласно ст. 143 Уголовного кодекса Российской Федерации нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека:

- наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.
- то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
- то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Какие отчисления и дополнительные тарифы (кроме штрафных санкций) обязан делать работодатель в ПФ РФ, ФСС и др. в случае не проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)?

ответ  
Результаты проведения АРМ (или СОУТ) влияют на размер дополнительных тарифов в ПФ РФ.

Если в организации есть работники, имеющие право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, а АРМ (или СОУТ) данных рабочих мест не проведена, то надо было платить страховые взносы, начиная с 01.01.2013 года, по соответствующим дополнительным тарифам, приведенным ниже. Согласно ч.1 ст. 58.3. Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" с 1 января 2013 г. в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подп. 1 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" уплачиваются следующие дополнительные тарифы страховых взносов:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	4,0 процента
2014 год	6,0 процента
2015 год и последующие годы	9,0 процента.

Согласно ч. 2 ст. 58.3. № 212-ФЗ в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подпунктах 2 – 18 п. 1 ст. 27 № 173-ФЗ, уплачиваются следующие дополнительные тарифы страховых взносов:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	2,0 процента

2014 год 4,0 процента

2015 год и последующие годы 6,0 процента.

В соответствии со ст. 15, п. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ положения пункта 3 статьи 27 ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" до установления на рабочих местах по работам, указанным в подпунктах 1 – 18 пункта 1 статьи 27 данного документа, класса условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О специальной оценке условий труда", не препятствуют включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периодов занятости на рабочих местах на указанных работах (в том числе на рабочих местах, условия труда на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона "О специальной оценке условий труда", признаны оптимальными или допустимыми) при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования".

Как изменить ранее установленный класс условий труда на рабочих местах?

ответ

Изменить ранее установленный класс (подклассы) условий труда на рабочих местах можно только полностью проведя на них процедуру специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). При этом должны учитываться все вредные и (или) опасные производственные факторы (далее – ВОПФ), выявленные на рабочих местах, согласно Классификатору ВОПФ.

Процесс проведения СОУТ заключается в идентификации, измерении и исследовании ВОПФ на рабочих местах.

Согласно ч. 1 ст. 10. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон) под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса (далее – ФПСТП), предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Таким образом, ВОПФ будут считаться только те ФПСТП, которые предусмотрены классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов. И только они будут подвергаться измерениям и исследованиям.

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.

**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.

**Когда проводить спецоценку условий труда, если аттестация рабочих мест проведена в 2009 г.?**

**ответ**

Пунктом 4 ст. 27 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон) определено, что в случае, если до дня вступления в силу Закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

Таким образом, проводить специальную оценку условий труда необходимо по истечении 5 лет со дня проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, т. е. в 2014 г.

**Как быть с договором, заключенным с аттестующей организацией на проведение аттестации рабочих мест в 2014 г., учитывая, что аттестация отменена?**

**ответ**

Со дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон), т. е. с 1 января 2014 г., аттестация рабочих мест по условиям труда больше не проводится.

Понятие «аттестация рабочих мест по условиям труда» исключено, в т. ч. и из Трудового Кодекса РФ.

Теперь необходимо проводить специальную оценку условий труда.

Что же касается заключенного организацией договора на проведение аттестации рабочих мест с аттестующей организацией, Законом предусмотрены Переходные положения.

В соответствии со ст. 27 Закона организации, оказывающие услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда

до истечения срока действия аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно. Организации, которые имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 году, вправе проводить специальную оценку условий труда до 31 декабря 2014 года включительно. Соответственно, та аттестующая организация, с которой у организации заключен договор на проведение в марте 2014 года аттестации рабочих мест, вправе провести и специальную оценку условий труда.

**В связи с принятием Федерального закона РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» отменен или продолжает действовать Порядок проведения аттестации рабочих мест?**

**ответ**

Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», вступившим в силу с 1 января 2014 г., приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» не отменен.

Нет информации относительно его отмены и в Федеральном законе 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».

Вместе с тем, анализ Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ позволяет сделать вывод о том, что приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» действовал до дня вступления в силу Федерального закона РФ «О специальной оценке условий труда», т. е. до 01.01.2014.

Кроме того, в соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой Кодекс РФ Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ, такого понятия как «аттестация рабочих мест по условиям труда» больше нет, есть только «специальная оценка условий труда».

Стоит также учесть, что Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ обладает высшей юридической силой по отношению к приказу Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, больше не применяется, аттестация рабочих мест – не проводится.

**С какой целью был разработан Закон «О специальной оценке условий труда»?**

**ответ**

Специальная оценка условий труда была разработана в рамках проведения пенсионной реформы в Российской Федерации. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Обязательно ли проводить специальную оценку условий труда?

ОТВЕТ

В соответствии с Статьей 212 ТК РФ проводить специальную оценку обязаны все работодатели на всех рабочих местах, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Как учитываются результаты специальной оценки?

ОТВЕТ

Они учитываются при уплате страховых взносов в Пенсионный Фонд, в целях предоставления гарантий и компенсаций работникам, а также в иных процедурах в сфере охраны труда (обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, организация медосмотров, оценка уровня профессиональных рисков, расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и др.).

Почему специальная оценка выгодна работодателю?

ОТВЕТ

От результатов специальной оценки будет зависеть размер страховых взносов в Пенсионный фонд по дополнительному тарифу за сотрудников, занятых на вредном и опасном производстве (в Российской Федерации существуют так называемые списки №1 и №2; в список №1 включены работники, занятые на подземных работах и на производстве с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда; в список №2 – с вредными и тяжелыми условиями труда). С реализацией закона о специальной оценке будет запущен механизм, когда, чем хуже условия труда, тем выше тариф отчислений; чем они лучше, тем тариф ниже. Если условия труда безопасные, то дополнительный тариф и вовсе снимается. При этом указанный тариф отчислений за работу во вредных и (или) опасных условиях труда будет постепенно повышаться (в 2015 и 2016 г.). Согласно новым правилам работодатели освободят от уплаты взносов по доптарифам, если в результате оценки рабочих мест вредный и (или) опасный фактор не будет выявлен. Подтвердить безопасные условия труда как раз и призвана специальная оценка.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделены на 4 класса – оптимальные (1-й класс), допустимые (2-й класс), вредные (3-й класс) и опасные (4-й класс). Вредные к тому же подразделены на 4 подкласса. В результате специальной оценки можно снизить класс (подкласс) условий труда (тем самым снизив размер взносов по дополнительным тарифам), если, например, доказана эффективность применения средств индивидуальной защиты.

Для оптимизации расходов на специальную оценку условий труда закон предусматривает возможность учитывать результаты исследований и измерений, полученных в ходе проведения производственного контроля.

В отношении рабочих мест, на которых не выявлены потенциально вредные и (или) опасные факторы, предусмотрено декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Условия труда на таких рабочих местах признаются допустимыми (класс 2). Декларация действительна в течение 5 лет и автоматически продлевается еще на столько же при отсутствии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случае декларирования работодатель освобожден от необходимости проводить дорогостоящие процедуры по исследованию и измерению потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Какой размер взносов по дополнительному тарифу в Пенсионный фонд России предусмотрен в 2014 году?

ОТВЕТ

Положениями Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлен перечень лиц, которым трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста 60 лет – для мужчин, 55 лет – для женщин. С 1 января 2013 г. работодатели таких лиц обязаны перечислять в ПФР на финансирование страховой части трудовой пенсии дополнительные страховые взносы по следующим тарифам: – в отношении выплат в пользу физлиц, которые заняты в т.ч. на работах с вредными условиями труда: 4 процента (2013 г.), 6 процентов (2014 г.), 9 процентов (2015 г. и далее); – в отношении выплат в пользу физлиц, которые заняты на работах, с тяжелыми условиями труда, работа с повышенной интенсивностью и тяжестью: 2 процента (2013 г.), 4 процента (2014 г.), 6 процентов (2015 г. и далее). Дополнительные страховые взносы уплачиваются без учета предельной величины базы для начисления страховых взносов, которая определена Федеральным законом № 173. Другими словами, их необходимо перечислять по указанным тарифам независимо от того, превысила ли база по страховым взносам предельную величину, установленную на соответствующий год. Следует отметить, что Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ установлена возможность освобождения плательщиков от уплаты указанных дополнительных страховых взносов. Такое освобождение может быть предоставлено по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, который будет установлен отдельным федеральным законом.

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

Что необходимо для проведения специальной оценки условий труда?

ОТВЕТ

1. Изучить ФЗ о спец оценке условий труда
2. Обратиться в уполномоченную государством организацию по Псковской области, которая имеет право проводить специальную оценку условий труда»
3. Составить Список рабочих мест в котором указать:
  - Структурное подразделение
  - Наименование должности
  - Принадлежность к спискам 1 и 2

- Количество работающих
  - Оборудование
  - Материалы, сырье
  - Инструменты/Приспособления
  - Наименование рабочих зон
4. Ознакомиться и подписать договор на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда
  5. Предоставить доступ к рабочим местам экспертам. (Все необходимые приказы входят в комплект документов)
  6. Получить комплект документов и сопроводительное письмо.