**Директор Департамента охраны труда Министерства труда РФ Валерий Корж в интервью журналу "Главная книга" рассказал о проведении специальной оценки условий труда**

Некоторые работодатели уже в этом году проводят у себя спецоценку условий труда, при этом они сталкиваются с вопросами, на которые прямого ответа в Законе о спецоценке и в Методике ее проведения нет. А кто-то еще только прикидывает, как провести спецоценку и правильно, и недорого, по каким критериям выбрать оценивающую организацию. С вопросами читателей мы обратились в Минтруд.

**Вопрос:** *Валерий Анатольевич, многие компании задаются вопросом, зачем им в принципе проводить спецоценку...*

**В.А. Корж**: Специальная оценка условий труда — это на сегодняшний день единственный инструмент достоверного определения условий труда на рабочих местах. Ее результаты имеют универсальный характер. На основании результатов спецоценки работодатель определяет, как именно надо улучшать условия труда, какими средствами защиты обеспечить работников, как рассчитать им компенсации за вредную работу. От результатов спецоценки зависит и размер страховых взносов в Пенсионный фонд.

То есть ответственный работодатель, нацеленный на обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, используя результаты спецоценки, может снизить свои издержки как на выплату компенсаций работникам, так и на уплату за них страховых взносов за счет улучшения условий труда и устранения вредных рабочих мест.

У работодателя есть прямая обязанность обеспечить проведение спецоценки. За ее непроведение с 2015 г. грозит предупреждение или штраф от 5 тыс. до 10 тыс. руб. для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, от 60 тыс. до 80 тыс. руб. для организаций. А за повторное нарушение должностное лицо оштрафуют уже от 30 тыс. до 40 тыс. руб. либо дисквалифицируют на срок до 3 лет. Индивидуальному предпринимателю может грозить такой же штраф либо приостановление деятельности до 90 суток, организации — штраф от 100 тыс. до 200 тыс. руб. либо приостановление деятельности до 90 суток.

**Вопрос:** *Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014, действуют в течение 5 лет со дня ее завершения. Будет ли нарушением, если организация к моменту окончания срока действия аттестации начнет спецоценку, но отчет о ее проведении еще не подпишет?*

**В.А. Корж**: Спецоценка на рабочих местах, ранее прошедших аттестацию по условиям труда, обязательно должна быть проведена не позднее чем через 5 лет с даты окончания ранее проведенной процедуры аттестации. При этом работодатель вправе провести спецоценку и раньше, не дожидаясь истечения срока действия имеющихся результатов аттестации.

Следовательно, работодатель должен обеспечить завершение спецоценки и подписание отчета не позднее того дня, когда исполнится 5 лет с даты окончания предыдущей оценки условий труда, чтобы избежать возникновения ответственности за ненадлежащее проведение спецоценки.

**Вопрос:** *Спецоценку обычных, «несписочных» рабочих мест можно проводить поэтапно. Завершить ее надо до конца 2018 г. Что в этом случае надо понимать под завершением спецоценки?*

**В.А. Корж**: Спецоценка считается завершенной, когда утвержден отчет о ее проведении. Такой отчет на всех «несписочных» рабочих местах должен быть утвержден не позднее 31 декабря 2018 г.

**Вопрос:** *Некоторые организации, занимающиеся проведением спецоценки, утверждают, что на ее проведение им требуется полгода, так как им надо замерять температуру в офисе и летом, и зимой. Насколько обоснованны такие заявления? Что можно предпринять, если оценивающая организация затягивает проведение спецоценки?*

**В.А. Корж**: Сроки проведения спецоценки устанавливаются в договоре между работодателем и организацией, проводящей спецоценку. Если оценивающая организация эти сроки не соблюдает, вопросы нарушения договора решаются в рамках гражданского законодательства.

Методика проведения спецоценки не предусматривает обязательного проведения измерений температуры в помещении офиса в летний и зимний периоды. Необходимость дополнительных замеров температуры в офисе определяется решением комиссии.

Кроме того, согласно Методике микроклимат надо исследовать только на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, где есть технологическое оборудование — искусственный источник тепла или холода (за исключением климатического оборудования).

**Вопрос:** *Организация, проводившая спецоценку, должна указать в Карте специальной оценки условий труда СНИЛС работников, количество женщин, инвалидов на рабочем месте. Зачем по явилось это требование?*

**В.А. Корж**: Учет СНИЛС работников, занятых на вредных и опасных работах, необходим для того, чтобы Пенсионный фонд РФ мог установить их «вредный» стаж, и, соответственно, право на досрочное пенсионное обеспечение. А учет количества женщин и инвалидов на рабочем месте позволяет вести достоверный статистический учет этих категорий работников. В том числе — для предоставления им социальных гарантий и компенсаций за вредную работу.

**Вопрос:** *Но конкретные работники могут меняться и во время проведения спецоценки, и после нее. А если какое-либо рабочее место на момент проведения спецоценки вакантно, оценивающие организации отказываются проводить его спецоценку. Разве это правильно?*

**В.А. Корж**: Исследования и измерения вредных и опасных факторов на рабочих местах должны проводиться тогда, когда на этих рабочих местах идет штатный производственный процесс, трудятся люди. Ведь именно используемое в ходе работы оборудование, сырье и материалы могут быть источниками вредных и опасных факторов.

Если же какое-либо рабочее место вакантно и на нем никто не работает, проведение спецоценки будет неполноценным.

**Вопрос:** *Часто оценивающие организации устанавливают размер платы за проведение спецоценки одного рабочего места один и тот же, без учета того, на каком этапе — идентификации или измерений - она завершится. Насколько правомерен такой подход к установлению цен?*

**В.А. Корж**: Законодательство о спецоценке условий труда не устанавливает каких-либо требований к стоимости ее проведения. Цена спецоценки одного рабочего места определяется договором между работодателем и организацией, проводящей спецоценку.

**Вопрос:** *Работодатель вправе потребовать от организации, проводящей спецоценку, обосновать результаты проведения спецоценки. Что в качестве обоснования может потребовать работодатель и что ему делать, если оценивающая организация игнорирует такие требования?*

**В.А. Корж**: Обоснованием результатов проведения спецоценки могут быть материалы отчета по проведению спецоценки, разъяснения по вопросам проведения спецоценки. Предоставить их работодателю — обязанность организации, проводящей спецоценку. Если оценивающая организация отказывается их предоставить, работодатель вправе провести экспертизу качества спецоценки.

Кроме того, работодатель вправе обратиться в инспекцию по труду с жалобой на нарушение оценивающей организацией порядка проведения спецоценки.

**Вопрос:** *Спецоценка не может проводиться, если учредители, участники, руководители, эксперты оценивающей организации одновременно являются учредителями (участниками) компании, где предполагается проводить спецоценку. Либо если представители оценивающей организации и ее потенциального клиента состоят в близком родстве или свойстве.*

*Кто и какую ответственность будет нести, если такая взаимозависимость будет выявлена?*

**В.А. Корж**: Это ограничение было введено, чтобы предотвратить конфликт интересов между представителями оценивающей организации и организации, где должна проводиться спецоценка. Выявить такой конфликт интересов можно, например, проанализировав уставные документы обеих компаний. Если окажется, что конфликт интересов присутствует, заключать договор будет нельзя и придется искать другого партнера.

А если взаимозависимость обнаружится уже после заключения договора, обе стороны будут нести ответственность за нарушение порядка проведения спецоценки по ст. 5.27.1 КоАП (вступает в силу с 01.01.2015).

**Вопрос:** *В перечне взаимозависимых лиц, которые не могут проводить спецоценку, не указан специалист по охране труда организации работодателя, одновременно являющийся экспертом оценивающей организации. Почему?*

**В.А. Корж**: Дополнительно прописывать эту ситуацию в перечне взаимозависимых лиц нет необходимости. Ведь спецоценку не может проводить эксперт оценивающей организации, когда он одновременно является должностным лицом организации-работодателя, несущим ответственность за организацию и проведение спецоценки.

То есть если специалист по охране труда организации-работодателя входит в состав комиссии по спецоценке, он несет ответственность за результаты проведения спецоценки и расценивается как должностное лицо. А значит, он не имеет права одновременно являться экспертом организации, проводящей спецоценку.

**Вопрос:** *Закон № 426-ФЗ предусматривает проведение внеплановой спецоценки в отношении вновь организованных рабочих мест. Что именно следует понимать под вновь организованным рабочим местом?*

**В.А. Корж**: Вновь организованное рабочее место — это рабочее место, которое до его введения отсутствовало в штатном расписании работодателя. Такое рабочее место должно быть определено в структуре работодателя соответствующей исполнительной технической документацией и локальными нормативными актами. Это, например, акт приемки, штатное расписание, технологические инструкции, рабочие инструкции.

**Вопрос:** *А если новое рабочее место прописано в локальных нормативных актах, но оно пока вакантно?*

**В.А. Корж**: Если на этом рабочем месте не ведется штатная деятельность, проводить на нем спецоценку, как я уже говорил, нецелесообразно. Ведь полноценно оценить все имеющиеся на рабочем месте факторы и их источники в такой ситуации невозможно.

**Вопрос:** *Будет ли считаться, что рабочее место вновь организовано, если, например, на офисном рабочем месте заменили компьютер или на производственном рабочем месте заменили станок?*

**В.А. Корж**: Нет, это не вновь организованное рабочее место, а замена производственного оборудования на действующем рабочем месте.

**Вопрос:** *Закон № 426-ФЗ предусматривает проведение внеплановой спецоценки, если изменяется производственный процесс, заменяются оборудование, материалы и сырье, средства индивидуальной защиты и это может повлиять на уровень воздействия на работников вредных факторов. Кто и как должен определять, приведут ли изменения технологического процесса, оборудования, сырья, материалов и средств защиты к изменению воздействия на работников вредных факторов?*

**В.А. Корж**: Решение по вопросам необходимости проведения внеплановой спецоценки принимает работодатель. Он может основываться на выводах службы охраны труда организации или специалиста по охране труда (если они есть).

**Вопрос:** *Надо ли проводить внеплановую спецоценку в случае замены в офисном помещении системы освещения, вентиляции? Или когда, например, автопредприятие меняет автопарк: автомобили марки «Газель» на «Форд»?*

**В.А. Корж**: Если замена производственного оборудования (автомобилей), средств индивидуальной и коллективной защиты (освещения и вентиляции) может изменить воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов, спецоценку надо проводить.

Окончательное решение о необходимости проведения внеплановой спецоценки на рабочих местах водителей автомобилей или работников, которые трудятся в помещениях, где заменены системы вентиляции и освещения, принимает работодатель. Для этого анализируются характеристики новых автомобилей или систем вентиляции и освещения, оказывающих влияние на условия труда работников. Например, для автомобилей это могут быть уровни шума и вибрации в кабине, для систем освещения — уровень освещенности на рабочих местах, для систем вентиляции — скорость движения (подачи) воздуха в помещении и на рабочих местах.

**Вопрос:** *Есть работники, которые не являются надомными или дистанционными работниками, но у которых нет стационарного рабочего места, например курьеры, промоутеры. Каким образом проводить спецоценку условий труда на рабочих местах таких работников? Как провести спецоценку условий труда работников, обслуживающих объекты связи, а также различные коммуникации, путевых обходчиков на железнодорожном транспорте?*

**В.А. Корж**: Эти работники трудятся на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами. Спецоценка на таких рабочих местах начинается с определения типичных технологических операций с одинаковыми вредными и опасными производственными факторами.

Затем эксперт оценивающей организации определяет время выполнения каждой технологической операции и оценивает, как вредные факторы воздействуют на работников. Для этого он проводит хронометрирование, анализирует локальные нормативные акты, опрашивает работников и их непосредственных руководителей.

**Вопрос:** *Работники строительных организаций выполняют свою трудовую функцию на объекте заказчика. Кто и в каком порядке должен проводить спецоценку условий труда на их рабочих местах?*

**В.А. Корж**: Обязанность организовать и профинансировать проведение спецоценки лежит на работодателе. Поэтому обычно спецоценку должна проводить строительная компания — подрядчик.

Но здесь имеют значение обязательства по договору проведения строительных работ, которые берут на себя заказчик работ и исполнитель. И если, например, по договору заказчик предоставляет подрядчику рабочие места для выполнения строительных работ, то он обязан и провести на таких рабочих местах спецоценку. О ее результатах он должен проинформировать исполнителя.

Рабочие места строителей — это рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами. Об особенностях проведения спецоценки таких рабочих мест я уже рассказал.

**Вопрос:** *Кто и в каком порядке обязан проводить спецоценку условий труда работников клининговых компаний?*

**В.А. Корж**: Здесь такая же ситуация, как и у строителей. Уборщики трудятся на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами. А кто именно — исполнитель или заказчик — организует проведение спецоценки, определяется условиями договора на выполнение клининговых работ.

**Вопрос:** *Куда может обратиться работник, если он считает, что на его рабочем месте есть воздействие вредных факторов, а работодатель проигнорировал его жалобы и завершил спецоценку на этапе идентификации либо по результатам измерений не было выявлено вредного воздействия?*

**В.А. Корж**: У работника есть право на достоверную информацию об условиях труда на своем рабочем месте. И если он не согласен с результатами спецоценки, он может обратиться в инспекцию по труду в соответствующем субъекте Российской Федерации или непосредственно в Роструд с жалобой на действия/бездействие должностных лиц, участвующих в проведении спецоценки.

С 1 января 2015 года КоАП предусматривает административную ответственность всех участников спецоценки за нарушение порядка ее проведения.

**Вопрос:** *Готовятся ли какие-то изменения и дополнения в Закон № 426-ФЗ или нормативные документы в его развитие?*

**В.А. Корж**: В настоящее время рабочая группа из представителей федеральных органов исполнительной власти, объединений профсоюзов и объединений работодателей проводит мониторинг правоприменительной практики Закона и Методики проведения спецоценки. Возможно, по результатам ее работы Методика будет уточнена.

Кроме того, в соответствии с поручением Президента РФ в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» до конца текущего года будут внесены изменения, обеспечивающие проведение в 2015—2016 гг. спецоценки на рабочих местах основного персонала крупных предприятий промышленности, транспорта и связи.