В Республике Коми, как и по всей стране, в последнее время вопрос специальной оценки труда приобретает все большую значимость.

Информационное агентство «Комиинформ» опубликовало интервью с вице-президентом-исполнительным директором Союза промышленников, предпринимателей и работодателей РК Владиславом Рудым с ответами на наиболее актуальные вопросы.

**- Владислав Петрович, многие компании задаются вопросом, зачем им в принципе проводить спецоценку.**

- 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 работу во вредных условиях труда. От результатов спецоценки зависит и размер страховых взносов в Пенсионный фонд.

Таким образом, ответственный работодатель, 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.

Обеспечить проведение спецоценки это прямая обязанность работодателя. За ее не проведение с 1 января 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.

**- 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?**

- 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.

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

- Работа по проведению спецоценки это долгосрочный проект для работодателя. Формально спецоценка считается завершенной, когда утвержден отчет о ее проведении. Далее работодатель пользуется ее результатами.

Здесь необходимо обратить внимание на такой еще момент, вступили в законную силу поправки к методике проведения спецоценки. Теперь работодатель сможет в полной мере декларировать рабочие места на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Иными словами, спецоценку на некоторых рабочих местах можно будет проводить без дорогостоящих измерений.

**- Как быть в ситуации, когда 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?**

- 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.

**- 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?**

- 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.

**- 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?**

- 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.

**- 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?**

- Это ограничение было введено законодателем для того, 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 (вступил в силу с 01.01.2015).

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

- 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.

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

- 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.

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

- Нет, это не вновь организованное рабочее место, а замена производственного оборудования на действующем рабочем месте.

**- 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?**

- 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).

**- 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»?**

- 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.

**- 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?**

- 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.

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

- 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.

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

- 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.

**- 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?**

- 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 или непосредственно в Роструд с жалобой на действия или бездействие должностных лиц, участвующих в проведении спецоценки.

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

- 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. По результатам ее работы Методика будет уточняться.