

# **ФЕДЕРАЦИЯ РЕСПУБЛИКИ    ПРОФСОЮЗОВ    БАШКОРТОСТАН**



**ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по участию профсоюзов при проведении специальной оценки условий труда**

**г. Уфа**

**июнь 2014 год**

**Уважаемые коллеги!**

Настоящие Практические рекомендации по участию профсоюзов при проведение специальной оценки условий труда разработаны на основе предложений председателей первичных профсоюзных организаций, технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда с учетом их практического опыта работы по оценке условий труда и контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда на производстве.

Практические рекомендации предназначены для широкого круга лиц осуществляющих общественный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда при проведении специальной оценки условий труда.

Для профсоюзов рекомендации дают возможность активно и грамотно контролировать проведение специальной оценки условий труда, оспаривать её и инициировать процедуру проведения внеплановой специальной оценки условий труда в случае ущемления прав членов профсоюза, ухудшения условий труда и снижения гарантий и компенсаций.

Выпуск подготовлен отделом охраны труда и экологии Федерации профсоюзов Республики Башкортостан

Под редакцией - Заместителя Председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Апокина Валерия Анатольевича

**СОДЕРЖАНИЕ**

**Введение**

1. **О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА**

**1.1. Для чего нужна специальная оценка условий труда?**

**2. Порядок проведения специальной оценки условий труда**

**2.1. Подготовка к проведению оценки**

**2.2. Оформление результатов оценки**

**2.3. Роль профсоюзов при проведении специальной оценки условий труда**

**2.3.1. Обязательное участие профсоюзов в комиссии по спецоценке условий труда.**

**2.3.2. Корректировка и контроль уровня представляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.**

**2.3.3. Проведение технической инспекцией труда независимой экспертизы условий труда на рабочем месте и обжалование результатов СОУТ в Роструде или суде.**

**2.3.4. Профсоюзный контроль за соблюдением требований процедуры СОУТ.**

**2.3.5. Инициирование профсоюзами внеплановой СОУТ.**

**3. О независимости и контроле**

**3.1. Ответственность работодателя**

**4. Изменения в нормативно-правовых актах в связи с введением специальной оценки условий труда**

**4.1. Допущение сотрудника к работе без ведома работодателя**

**4.2. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор**

**4.3. О предельной величине налоговой базы при начислении страховых взносов в ПФР**

**4.4. О дополнительных тарифах в ПФР**

**Куда работнику или профсоюзному комитету следует обратиться в случае нарушения его прав**

**Список основных нормативных актов**

**ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по осуществлению профсоюзного контроля**

**при проведении специальной оценки условий труда**

**1. Введение**

**Практические рекомендации по осуществлению профсоюзного контроля при проведении специальной оценки условий труда разработаны, по предложениям первичных профсоюзных организаций, с целью оказа­ния помощи членам комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченным профсоюза по охране труда при организа­ции и осущест­влении общественного контроля соблюдения работодате­лями и работниками законодательства, норм и правил по охране труда при проведении специальной оценки условий труда.**

Процедура специальной оценки условий труда предусмотрена Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» разработанным в рамках формирования единой системы оценки условий труда с целью определения профессиональных рисков работников на основе идентификации опасностей, связанных с воздействием факторов производственной среды и трудового процесса, и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты. В соответствии с законом специальная оценка условий труда распространяется на все процедуры в сфере охраны труда, которые обязательны для реализации всеми работодателями и предполагают привязку к реальным условиям труда на рабочих местах (предоставление работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, проведение медицинских осмотров работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда), а также на работодателей, на рабочих местах которых заняты работники, имеющие право на досрочное пенсионное обеспечение.

Чтобы полнее разобраться в возможностях и правах профсоюзов в процедуре специальной оценки условий труда созданы настоящие Практические рекомендации в которых рас­смотрены основные направления деятельно­сти уполномоченных профсоюза по охране труда при проведении специальной оценки условий труда, требования к организациям и экспертам, осуществляющим специальную оценку условий труда, критерии определения условий труда на рабочих местах и уровней профессиональных рисков, приводятся извлечения из нормативно-правовых актов, а также даны рекомендации по проведению целевых и комплексных обследований состояния условий труда на рабочих местах.

Практические рекомендации предоставляют профсоюзам потенциал функционально и компетентно контролировать проведение специальной оценки условий труда и в случае ущемления прав членов профсоюза, ухудшения условий труда и снижения гарантий и компенсаций, оспорить её и инициировать процедуру проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

**1. О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА**

В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6PAw5H) N426-ФЗ, вступившим в силу с 01.01.2014 (за исключением отдельных положений), вместо аттестации рабочих мест начиная с этой даты работодатели обязаны будут проводить специальную оценку условий труда. На основании данного [Закона](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6PAw5H) был принят также Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6PAw5H) N421-ФЗ, приводящий законодательство РФ в соответствие с его положениями (термин "аттестация рабочих мест" заменен на "специальная оценка условий труда").

Рассмотрим основные моменты, связанные с понятием специальная оценка условий труда.

**Специальная оценка условий труда (СОУТ) - э**токомплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды, трудового процесса, оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников".

**Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.** 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, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.

**Декларирование соответствия условий труда** - это документально оформленное и предоставленное в территориальный орган государственного надзора состояние рабочего места, на котором вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

**Специальная оценка условий труда многообразна по своим функциональным особенностям, это:**

**1. Для работников**

1.1 Объективная информация об условий труда на рабочих местах;

1.2 Право на гарантии и компенсации (Таблица №1);

1.3 Право требовать улучшения условий труда.

**2. Для работодателей**

2.1 Управление издержками, связанными с неблагоприятными условиями труда;

2.2 Стимул к улучшению условий труда.

**3. Для государства**

3.1 Объективная информация о состоянии условий труда для предприятия управленческих решений;

3.2 Побуждение работодателей к улучшению условий труда;

3.3 Осуществление контрольно–надзорных функций.

**Работник обладает установленными правами и обязанностями при проведении специальной оценки условий труда.**

1. **Работник вправе:**

1.1. Присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

1.2. Обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

1.3. Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2. **Работник обязан** ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Необходимо отметить что, при реализации в отношение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных 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 закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. (Ст.15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда»).

**1.1. Для чего нужна специальная оценка условий труда?**

При ее проведении выявляются вредные или опасные факторы производственной среды и трудового процесса, оценивается уровень их воздействия на работника с учетом отклонения от установленных значений и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников ([ст.3](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505FP3wCH) Федерального закона N426-ФЗ). В результате устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для разных целей ([ст.7](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505BP3w9H) Федерального закона N426-ФЗ), например для:

- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- установления работникам предусмотренных [Трудового кодекса](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6PAw5H) РФ гарантий и компенсаций (Таблица №1);

- установления дополнительного тарифа страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование гарантий и компенсаций** | **Условия труда** | | | | |
| **Класс** | | | | **Класс** |
| 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4 |
| Сокращенная  продолжительность  рабочей недели | \_\_ | \_\_ | Не более  36 ч. | Не более 36ч | Не более  36ч. |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск | \_\_ | 7 дней | 7 дней | 7дней | 7 дней |
| Повышенный  размер оплаты труда | 4% | 4% | 4 % | 4 % | 4 % |

**Таблица №1.**

Минимальные размеры гарантий и компенсаций работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.ст.92, 117, 147 ТК РФ)

**2. Порядок проведения специальной оценки условий труда**

Прежде всего, отметим, что работник имеет право присутствовать при специальной оценке условий труда на рабочем месте, обращаться за разъяснениями как к работодателю, так и к организации, проводящей оценку, знакомиться с результатами оценки, а также обжаловать их ([ст.5](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505DP3wEH) Федерального закона N426-ФЗ). Работодатель организует и оплачивает специальную оценку условий труда ([ст.8](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45059P3wAH) Федерального закона N426-ФЗ). Проводится она не реже одного раз в пять лет (за исключением случаев, когда возникает необходимость во внеплановой оценке). Этот срок исчисляется со дня утверждения отчета о ее проведении.

Специальная оценка условий труда (далее СОУТ) осуществляется работодателем совместно с организацией, отвечающей требованиям [ст.19](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4525AP3wAH) Федерального закона N426-ФЗ, которая привлекается на основании гражданско-правового договора, по методике, утверждаемой Минтрудом РФ.

Заметим, что организации, аккредитованные до дня вступления в силу настоящего Закона для аттестации рабочих мест, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее, чем до 31.12.2018г. включительно ([ст.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535EP3wDH) Федерального закона N426-ФЗ). А те организации, у которых срок действия аттестатов истекает в 2014г., вправе проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных [п.2 ч.1 ст.19](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4525AP3wFH) указанного Закона, до 31.12.2014г. включительно.

**2.1. Подготовка к проведению оценки.** Для организации и проведения специальной оценки условий труда образуется комиссия с нечетным числом членов, возглавляемая работодателем или его представителем, а также утверждается график проведения оценки ([ст.9](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45059P3wCH) Федерального закона N426-ФЗ). Этот этап можно назвать подготовительным.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом работодателя (схема №1).

У субъекта малого предпринимательства в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда (включая привлекаемого работодателем по гражданско-правовому договору), члены профсоюзной организации.

До начала работы комиссия утверждает перечень рабочих мест, которые она будет оценивать, с указанием аналогичных рабочих мест.

К сведению **аналогичными рабочими местами** признаются рабочие места, расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых сотрудники 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.

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20% рабочих мест от их общего числа (но не менее двух рабочих мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам ([ст.16](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45156P3w3H) Федерального закона N426-ФЗ). На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда, и в их отношении разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

**Идентификация вредности (опасности).** Далее на рабочих местах экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется идентификация вредности (опасности) производственных факторов ([ст.10](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45056P3wEH) Федерального закона N426-ФЗ), результаты которой утверждаются комиссией.

**Схема №1.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Структурная схема проведения специальной оценки условий труда** | | | |
| Выбор организации, которая будет проводить СОУТ и заключение с ней договора  (проводится 1 раз в пять лет) | | | |
| Создание работодателем комиссии по проведению СОУТ | | | |
| Утверждение работодателем графика проведения СОУТ | | | |
| **Утверждение комиссией перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ,**  **с указанием аналогичных мест** | | | |
| Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей СОУТ | | | |
| **Утверждение результатов идентификации комиссией по проведению СОУТ** | | | |
| Признание условий  труда допустимыми  (если вредные и опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы) | **Принятие комиссией решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (если таковые идентифицированы)** | | Принятие комиссией решения о невозможности проведения исследований (испытаний), измерений на рабочих местах (если их проведение может создать угрозу жизни создать угрозу жизни людей), что оформляется протоколом |
| Представление работодателем в территориальный орган Роструда по месту нахождения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда | Проведение исследований (испытаний), измерений испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей СОУТ | | Отнесение рабочих мест к опасному классу условий труда |
| Оформление результатов в виде протоколов в отношении каждого из вредных (опасных) производственных факторов | | Направление копии протокола в территориальный орган Роструда по месту нахождения в течение  10 рабочих дней |
| **Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности (опасности) к классам (подклассам) условий труда** | |
| Составление организацией, проводящей СОУТ, отчета о проведении оценки | | | |
| Ознакомление работников с результатами оценки под подпись в течение 30 календарных дней (в этот срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, междувахтового отдыха) | | Размещение в течение 30 календарных дней на официальном сайте работодателя в Интернете сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников | |

Если на рабочем месте идентифицированы вредные или опасные производственные факторы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений этих факторов в порядке, установленном [ст.12](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515EP3w3H) Федерального закона N426-ФЗ. При их отсутствии условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных или опасных производственных факторов не проводятся.

Идентификация вредности не проводится в отношении:

- рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

По ним проводятся исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с [ч. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515CP3wAH) и [2 ст. 13](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515CP3wEH) Федерального закона N 426-ФЗ.

Например, в [Списке](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F1E912A9E00860E04219C40C6B1AA3BADD60AFA5E47B253P5wBH) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. N 298/П-22, поименованы: кондитер и рабочие, непосредственно занятые у кондитерских печей и электрожарочных шкафов, а также повар, работающий у плиты.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда 3-го класса любой степени вредности работник, независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в [Списке](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F1E912A9E00860E04219C40C6B1AA3BADD60AFA5C44B451P5w9H), имеет право на соответствующие компенсации ([Решение](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972E9E0C8D530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505CP3wFH) ВС РФ от 14.01.2013г. N АКПИ12-1570).

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные (1-й класс), допустимые (2-й класс), вредные (3-й класс) и опасные условия труда (4-й класс) ([ст.14](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515BP3w3H) Федерального закона N426-ФЗ).

При оптимальных условиях воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия их не превышают нормативы, принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

При допустимых условиях на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, но уровни воздействия их не превышают установленные нормативами, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

При вредных условиях уровни воздействия вредных или опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами.

При опасных условиях на работника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, и уровни воздействия их течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия их воздействия обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

**Декларирование.** В отношении рабочих мест, по которым вредные (опасные) факторы не выявлены, работодатель подает в территориальный орган государственной инспекции труда (Роструд) по своему местонахождению декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([ст.11](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515EP3wBH) Федерального закона N426-ФЗ). Форма и порядок подачи такой декларации утверждаются Минтрудом, а Роструд формирует и ведет реестр деклараций.

Декларация будет действительна в течение пяти лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда и будет продляться на следующие пять лет, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, не произойдет несчастный случай (за исключением произошедшего по вине третьих лиц) или у него не будет выявлено профессиональное заболевание. При выявлении таких событий действие декларации в отношении этого рабочего места прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

**2.2. Оформление результатов оценки.** Организация, проводившая специальную оценку условий труда, составляет отчет ([ст.15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45159P3w9H) Федерального закона N426-ФЗ). В него должны быть включены:

- сведения об организации, проводящей оценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям, установленным [ст.19](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4525AP3wAH) настоящего Закона;

- перечень рабочих мест, на которых она проводилась, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, идентифицированных на этих рабочих местах;

- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей оценку, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

- сводная ведомость специальной оценки условий труда;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Этот отчет подписывают все члены комиссии, и утверждает его председатель. Не согласный с результатами оценки член комиссии имеет право изложить свое мотивированное особое мнение в письменной форме, которое прилагается к этому отчету.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете указываются:

- сведения об организации, проводящей оценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным [ст.19](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4525AP3wAH) Федерального закона N426-ФЗ требованиям;

- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка;

- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета работодатель знакомит работников под подпись с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах (в этот срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке).

Также если у работодателя имеется свой сайт в Интернете, он в этот же срок с учетом требований Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972690018A530E29C54CC4B6PAw5H) от 27.07.2006г. N152-ФЗ "О персональных данных" размещает на нем сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда в части:

- установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах;

- перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Разногласия по вопросам проведения оценки условий труда, несогласие работника с результатами ее проведения, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку, рассматриваются Рострудом и его территориальными органами, решения которых можно обжаловать в суде ([ст.26](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535EP3w8H) Федерального закона N426-ФЗ). Также результаты проведения специальной оценки условий труда работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать в судебном порядке.

**2.3. Роль профсоюзов при проведении специальной оценки условий труда.**

В соответствии с законом о спецоценке условий труда основные направления деятельности профсоюзов, в том числе членов комиссий (комитетов), уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов при проведении СОУТ можно отметить, как:

**2.3.1. Обязательное участие представителя профсоюза в комиссии по спецоценке условий труда.**

**2.3.2. Корректировка и контроль уровня представляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.**

**2.3.3. Проведение технической инспекцией труда независимой экспертизы условий труда на рабочем месте и обжалование результатов СОУТ в Роструде или суде.**

**2.3.4. Профсоюзный контроль за соблюдением требований процедуры СОУТ.**

**2.3.5. Инициирование профсоюзами внеплановой СОУТ.**

Для профсоюзной организации очень важно понимать следующее: законодатель делает включение представителя Профсоюза в комиссию по оценке рабочих мест обязательным, поэтому роль профкома здесь переоценить невозможно. Именно Профсоюз как организация, стоящая на страже интересов работников в силе не допустить поверхностной оценки рабочего места. Обращаем внимание председателей профсоюзных организаций на то, что в коллективном договоре можно будет предусмотреть и такой пункт: «В состав комиссии по оценке рабочих мест может входить профсоюзный инспектор труда соответствующего Профсоюза».

Для решения задач по качественному проведению СОУТ профсоюзной организации необходимо принять активное участие в решении следующих вопросов:

- Стандартом организации Системы управления охраной труда определить порядок работы по проведению СОУТ с учетом особенностей производственной деятельности, структурой организации, функциональными обязанностями руководителей, специалистов, служащих и рабочих по охране труда, увязав СОУТ с управлением профессиональными рисками и Аудитом (проверкой) состояния работы по охране труда в соответствии с требованиями нормативных документов;

- Разработать ряд методических рекомендаций по участию членов комиссии и работников организации в работе ОПСОУТ, в части проверки качества и полноты проводимых ею работ и провести обучение;

Для эффективности оценки условий труда на рабочих местах рекомендуется изучить Учебное пособие «Организация труда персонала».

- Решить вопрос по обеспечению выполнения требований Статья 11. ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» в части обязанности юридических лиц:

*-* осуществлять гигиеническое обучение работников.

- Принять активное участие в подготовке и проведению СОУТ

Прежде чем приступить к СОУТ необходимо:

1. Приказом по организации определить порядок и сроки проведения СОУТ, образовать комиссию по проведению СОУТ и определить порядок ее деятельности, а также график проведения работ по подготовке и проведению СОУТ;

2. Определить перечень нормативных документов, регламентирующих организацию рабочих мест и проведение СОУТ;

3. Провести обучение членов комиссии по порядку проведения СОУТ;

4. Составить перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ с указанием аналогичных рабочих мест и до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утвердить его Председателем комиссии.

Примерная схема проведения специальной оценки условий труда (пошаговые действия) приведена на схеме №2.

В комиссию необходимо включить (кроме рекомендованных Федеральным законом представителя работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации и руководителей подразделений и служб, в которых должна быть проведена СОУТ, в соответствии со структурой организации.

В график проведения работ по подготовке к СОУТ необходимо включить:

1) составление перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ по каждому подразделению с отражением в этом перечне в соответствии с должностными и производственными инструкциями:

- перечня выполняемых работ (по ЕКТС и по факту) с отражением необходимого времени на их проведение;

- перечня разовых работ не свойственных данной должности или профессии периодически проводимых ими и примерная периодичность (продолжительность);

- перечня оборудования обслуживающего данным работником (с приложением к нему сертификатов, паспортов, руководств - инструкций по эксплуатации заводов-изготовителей);

- перечня опасных и вредных производственных факторов могущих возникнуть при выполнении работ;

- перечня инструкций (производственных, должностных, по охране труда) и других документов регламентирующих деятельность работника;

- перечня индивидуальных средств защиты выдаваемых работнику (в том числе смывающих и обезвреживающих средств).

**Схема №2.**

Порядок проведения СОУТ можно представить в виде приведенного алгоритма

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА**

**(АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ)**

Рабочие места сотрудников, чьи профессии не предусмотрены Списками №1 и №2 1974 года

Рабочие места сотрудников, чьи профессии предусмотрены Списками №1 и №2 1974 года

Идентификация вредных и опасных факторов

Не выявлены опасности

Выявлены опасности

Исследование и измерение вредных производственных факторов

Декларирование соответствия условий и охраны труда государственным нормативным требованиям

Классификация условий труда

Оптимальные и допустимые условия труда

Гарантии и компенсации

Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР

Вредные и опасные условия труда

2) составление Паспортов рабочих мест.

Для того чтобы составить перечень рабочих мест, подлежащих аттестации и Паспортов рабочих мест необходимо ознакомиться с теоретическими понятиями по Организации рабочих мест.

При составлении перечней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах необходимо определить, все ли они учтены в локальных нормативных актах. Не учтенные факторы можно определить из уточненных характеристик технологического процесса, состава оборудования, применяемых сырья и материалов, данных ранее проводившихся систематических измерений показателей опасных и вредных производственных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, жалоб работников на условия труда (можно установить по предварительно проведенному анкетированию)

При заключении договора на проведение СОУТ, организации необходимо убедиться в компетентности Исполнителя, оснащенности его лабораторий, наличие у него полного комплекта нормативных документов по специфике деятельности организации, наличие опыта проведения СОУТ на аналогичных производствах.

Если есть показания для срочного проведения СОУТ рабочих мест, где требуется идентификация и при этом есть явные предпосылки, что изменится класс условий труда, то техническую работу по идентификации (по объему измеряемых факторов) целесообразно выполнить по максимуму.

Работодатели не должны злоупотреблять декларированием. В некоторых случаях следует подумать, стоит ли ее писать, беря при этом полную ответственность за безопасность работников на себя. В случае травм работников на таких рабочих местах «спрятаться» за спину эксперта не удастся, поэтому лучше провести измерения производственных факторов.

С итогами мероприятий и результатами оценки работодатель должен ознакомить работников под роспись. Согласно закона, работник может лично участвовать в проведении спецоценки условий труда на своем рабочем месте и если сочтет нарушенными свои права или процедуру проверки, может пожаловаться в Профсоюз. Если конфликт серьезный, работник может обратиться в суд. Результаты специальной оценки условий труда будут являться основанием для назначения досрочных пенсий за вредные условия труда.

**2.3.1. Обязательное участие профсоюзов в комиссии по спецоценке условий труда** (ст.9, Федерального закона №426–ФЗ от 28.12.2013г.).

Представитель первичной профсоюзной организации при проведение СОУТ контролирует деятельность эксперта, учет и оценку им всех вероятных вредных и опасных производственных факторов и достоверность замеров и исследований.

Учитывается:

– своевременное и качественное проведение замеров уровней наличия вредных и опасных производст­венных факторов на рабочих местах, влияющих на здоровье работающих;

- состояние рабочих мест;

- наличие и исправность средств коллективной защиты;

- наличие и исправность СИЗ и правильное их применение;

- состояние проходов, проездов, полов, дверных и оконных проемов;

– обеспеченность и состояние санитарно-бытовых помещений;

– работа вентиляционных устройств, систем отопления и кондиционирования, соблюдение графиков ППР оборудования, вент. систем;

– соблюдение норм метеорологических условий в рабочей зоне производст­венных помещений;

- выполнение мероприятий по устранению нарушений и недостатков,;

- безопасное состояние помещений, оборудования, защитных ограждений, инструмента, инвентаря, транспортных средств и ГПМ;

- состояние территории, проходов и проездов, санитарно-бытовых помещений. Температурного режима, освещенности;

- своевременность проведения инструктажей, стажировок и обучения

по ОТ, наличие инструкций по ОТ и т.д.;

- наличие инструкций, плакатов по охране труда;

- организация работ с повышенной опасностью, правильность оформления и допуска к таким работам;

– обеспечение работающих мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

Представитель первичной профсоюзной организации должен следить за тем чтоб эксперт правильно применял необходимую техни­ческую, технологическую и иную до­кументацию для идентификации по­тенциально вредных (опасных) про­изводственных факторов, умел анализировать и оценивать по­тенциальные источники вредных и (или) опасных факторов производ­ственной среды и трудового про­цесса. Проводил опрос работников или их непосредственных руководи­телей об условиях труда, анализировал и соотносил вы­явленные на рабочих местах факторы условий труда с факторами, указан­ными в Классификаторе вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Необходимо учитывать при профсоюзном контроле, что эксперт должен в совершенстве знать: нормативно правовые акты содержащие тре­бования к условиям труда, произ­водственной среде, а также основные виды технической, технологической и иной документации на здания, соору­жения, оборудование, процессы, при­меняемое сырье и материалы; основы устройства и эксплуа­тации производственных зданий, со­оружений, оборудования в части их воздействия на условия труда; факторы условий труда и их воздействие на организм человека, вопросы гигиены и эргономики труда; методы сбора, обобщения и анализа информации.

Профсоюзы участвуя в проведении СОУТ должны стремиться к решению задач по созданию удобных и безопасных условий труда; наиболее эффективным использованием производственных площадей; улучшению использования рабочего времени исполнителей за счет устранения излишних движений, хождений и т.п.

Исходными моментами, которые необходимо учитывать для обеспечения рациональной планировки рабочих мест, являются следующие: особенности технологического и трудового процессов; специализация рабочего места в соответствии с применяемой технологией и формами разделения и кооперации труда; состав и особенности используемого оборудования, технологиче­ской и организационной оснастки рабочих мест; действующая система обслуживания рабочих мест; применяемые приемы и методы труда; требования техники безопасности и охраны труда, сокращение расстояний рабочих переходов; изоляция рабочих мест с вредными условиями труда от остальных рабочих мест; обеспечение безопасности труда.

Исходя из этого основные требования, которым должна отвечать рациональная планировка рабочих мест, следующие: наиболее экономное использование производственных площадей; рациональная взаимосвязь между рабочими местами; расположение рабочих мест по ходу технологического процесса и обеспечение прямоточных грузовых потоков на складах; минимизация протяженности грузопотоков и расстояний перехо­дов работников; соблюдение санитарных норм в расположении рабочих мест, обеспечение безопасности труда.

При определении площади рабочего места должны учитываться габариты оборудования, нормы санитарии и техники безопасности, ширина проходов и проездов. Объем производственного помещения на каждого работающего должен быть не менее 15 м, а площадь рабочего места, ограниченного стенами, – не менее 4,5 м. Площадь универсального рабочего места проектируется несколько большей, чем для места специализированного, так как она должна позволять устанавливать дополнительное оборудование и приспособления. Взаимодействующие рабочие места следует располагать в непосредственной близости друг к другу, а маршрут движения предмета труда между рабочими местами в подразделении должен быть кратчайшим. Между рабочими местами одного подразделения по возможности должна быть предусмотрена зрительная связь. Подходы к рабочим местам должны быть только кратчайшими. Входы и выходы в помещении должны быть свободны, хорошо обозримы и безопасны.

Наиболее часто встречающиеся опасные и вредные производственные факторы: движущиеся машины и ме­ханизмы, электроток, повышенная запы­ленность и загазованность воздуха, в том числе токсичными, раздражаю­щими и канцерогенными веществами; повышенная или пониженная температура воздуха и поверхностей обору­дования и материалов; повышенный уровень шума и вибрации; недостаточная освещенность; тяжесть, напряжен­ность, монотонность труда, эмоциональные перегрузки.

Необходимо контролировать своевременность проведения замеров, а также учет всех вредных и опас­ных производственных факторов, имеющихся на конкретном рабочем месте. Замеры должны проводиться во время ведения работ в соответствии с технологическим регламентом, т.е. при работе все­го производствен­ного оборудования и работающих средствах коллективной защиты.

Микроклимат производственных помещений – метеорологические усло­вия внутри помещений – характе­ризуются следующими показателями: темпе­ратура воздуха; относительная влажность воздуха; скорость дви­жения возду­ха; интенсивность теплового излучения.

Контроль соблюдения температур­ных режимов в производственных по­мещениях определяется в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ "Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны" уста­навливает следующие оптимальные и допустимые нормы температуры в ра­бочей зоне производственных поме­щений (табл. №2).

**Таблица №2**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пери­од года | Категория  работ | Температура, оС | | | | |
| опти­маль­ная | допустимая | | | |
| верхняя граница | | нижняя граница | |
| на рабочих местах | | | |
| постоянных | непостоянных | постоянных | непостоянных |
| **Хо­лод­ный** | Легкая-Iа | 22-24 | 25 | 26 | 21 | 18 |
| Легкая-Iб | 21-23 | 24 | 25 | 20 | 17 |
| Средней Iа | 18-20 | 23 | 24 | 17 | 15 |
| Средней IIб | 17-19 | 21 | 23 | 15 | 13 |
| Тяжелая-II | 16-18 | 19 | 20 | 13 | 12 |
| **Те­п­лый** | Легкая-Iа | 23-25 | 28 | 30 | 22 | 20 |
| Легкая-Iб | 22-24 | 28 | 30 | 21 | 19 |
| Средней IIа | 21-23 | 27 | 29 | 18 | 17 |
| Средней тя­жести-IIб | 20-22 | 27 | 29 | 16 | 15 |
| Тяжелая-III | 18-20 | 26 | 28 | 15 | 13 |

Для всех работающих в неотапливаемых помещениях или на открытом воздухе при температуре воздуха на рабочих местах ниже 10оС оборудуются помещения для обогрева.

Расстояние от рабочих мест, в производственных помещениях до убор­ных, помещений для обогрева и устройств питьевого водоснабжения должно быть не более 75 м, а от рабочих мест на открытом воздухе – не более 150 м.

Для установления класса условий труда при СОУТ недостаточно иметь приборы, позволяющие измерить уровни факторов по нормам СанПиН, ГОСТ и т.п. Для установления клас­сов условий труда при СОУТ согласно Приложению № 1 к Методике СОУТ нужно иметь приборы, позволяющие измерять уровни факторов, превы­шающие нормы СанПиН.

Вместе с тем по ряду факто­ров показатели точности в приказе № 1034 установлены только для тех уровней измеряемых факторов, ко­торые не превышают нормативов СанПиН, ГОСТ и т.п. Другими сло­вами, для ряда факторов, которые превышают нормативы СанПиН и ГОСТ, т.е. для тех уровней, которые нужно измерять при установлении классов вредности (3.1, 3.2 и пр.), по­казатели точности в приказе № 1034 не установлены.

Так, например, в приказе № 1034 (устанавливающего метроло­гические требования к измерениям для целей СОУТ) установлены показатели точности (20 %) для измерения напряжен­ности электрического поля промчастоты 50 Гц в диапазоне до 25 кВ/м (норма СанПиН 2.2.4.1191-03). Для установления класса условий труда 3.1 по данному фактору нужно изме­рять электрическое поле 5-кратной величины нормы - 125 кВ/м. Суще­ствует (как вариант) прибор ПЗ-50, который измеряет электрическое поле напряженностью до 200 В/м с погрешностью 15 %. Но правомер­ность использования полученных ре­зультатов измерений данным прибо­ром (как и любым иным) при напря­женности электрического поля более 25 кВ/м для целей СОУТ (для це­лей оценки рабочих мест с классом 3.1) под вопросом, так как в приказе № 1034 не оговариваются показатели точности для таких измерений (для измерений электрического поля на­пряженностью более 25 кВ/м).

**2.3.2. Корректировка и контроль уровня представляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.**

Корректировка проводится в отношении компенсаций, законодательно установленных за работу во вредных и тяжелых условиях труда, а именно:

а) молоко или лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ);

б) дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ);

в) за работу во вредных условиях труда повышенный размер оплаты труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);

г) сокращенный рабочий день;

д) льготное пенсионное обеспечение.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии предусмотрено ст. 27 Федерального закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ.

Трудовая пенсия по старости назначается ранее установленного возраста, назначается мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с вредными условиями труда (по Спискам) соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет. Списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей и специальностей и учреждений, с учетом которых назначается трудовая пенсия, правила исчисления периодов работы и назначения трудовых пенсий при необходимости утверждаются Правительством Российской Федерации.

Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 116 ТК РФ, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу статей 5 и 8 Кодекса такие условия являются недействительными.

В ст. 222 ТК РФ указано, что на работах с вредными условиями труда ра­ботникам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые про­дукты, а на работах с особо вредными условиями труда бес­платно предостав­ляется лечебно-профилактическое питание. По устоявшейся традиции Перечень профессий и должностей, которым по условиям труда выдается мо­локо и предоставляется лечебно-профилактическое питание (ЛПП), является приложением к коллективному до­говору.

При составлении списков на получение молока следует пользоваться Перечнем вредных производст­венных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других рав­ноценных пищевых продуктов, утвержденных приказом Министерства здраво­охранения и социального развития Рос­сийской Федерации от 16.02.09г. №45н\*.

Списки на получение ЛПП составляются в соответствии с постановлени­ем Министерства здравоохранения и соци­ального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009г. №46н.

Уполномоченные контролируют выдачу молока и предоставление ЛПП, следят за тем, чтобы молоко за­менялось только разрешенными продуктами.

Также следует иметь в виду, что работникам, контактирующим с неор­ганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пек­тина в виде обогащенных им консервированных растительных пи­щевых про­дуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных со­ков и консервов (фак­тическое содержание пектина указывается изготовите­лем). Допускается замена этих продуктов натураль­ными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250–300 г.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца ре­комендуется вместо молока упот­ребление кисломолочных продуктов. Выдача обогащенных пектином пищевых консервированных раститель­ных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков с мя­котью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня.

В картах специальной оценки по условиям труда и в инструкциях по охране труда фиксируются наличие и уровень вредных и опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работников.

Уполномоченный в случае возникновения каких-либо вопросов по охране труда, на которые он сам не может дать ответ, должен обращаться за консуль­тацией в профком организации, техническую инспекцию труда профсоюза, со­вместный комитет по охране труда, службу промышленной безопасности и ох­раны труда предприятия.

**2.3.3. Проведение технической инспекцией труда независимой экспертизы условий труда на рабочем месте и обжалование результатов СОУТ в Роструде или суде.**

На представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда ложится большая ответственность перед коллективом за объективность проведения СОУТ рабочих мест на предприятии. Кроме того они обязательно должны включаться в комиссию по СОУТ рабочих мест, также на профком возлагается контроль за соблюдением работодателями исполнения закона о СУОТ который будет осуществляться наряду с техническими инспекторами труда и органами исполнительной власти.

И здесь важной частью профсоюзной защиты прав работников на здоровые и безопасные условия труда является проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников. Особенно актуально это для предприятий и организаций с высоким риском производственного травматизма и вредными и опасными производственными факторами. Задачей экспертизы является установление соответствия материалов СОУТ реальным условиям труда на рабочих местах, требованиям нормативных и правовых актов по представлению компенсаций, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, определению режимов труда и отдыха.

Этой работе способствует принятое Президиумом Федерации профсоюзов постановление «О проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников, технической инспекцией труда профсоюзов Республики Башкортостан».

Серьезной основой правового регулирования независимой экспертизы условий труда является статья 370 ТК РФ, п.5. статьи 20 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.21 Закона РБ «О профессиональных союзах» в соответствии с которыми профсоюзам как главному представительному органу работников предоставляется право проводить независимую экспертизу условий труда для обеспечения безопасности работников организации. Письмом Федеральной службы по труду и занятости РФ от 20 марта 2008 года N 1500-ТЗ также отмечено, что порядок проведения такой экспертизы, формы документов, оформляемых по итогам ее проведения, устанавливаются локальными актами соответствующих профессиональных союзов. Указанное письмо принято к использованию в работе и Федеральной налоговой службой РФ (письмо ФНС РФ от 15 апреля 2008 г. N ШС-6-3/282@).

Как проводиться экспертиза? По результатам независимой экспертизы условий труда, руководствуясь утвержденными критериями, показателями и нормативами, составляется Заключение, в котором излагаются выводы о соответствии (несоответствии) условий труда и предоставляемых компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда государственным нормативным требованиям. Заключение о проведении независимой экспертизы условий труда в организации (на рабочем месте) оформляется на основе представленных на экспертизу материалов, а также дополнительных исследований условий труда (с выходом на производство). Одновременно с Заключением независимой экспертизы Работодателю, как правило, направляется Представление об устранении выявленных нарушений. Представление носит более конкретный характер по неотложным мерам, которые работодателю необходимо принять для устранения существенных нарушений в области охраны труда: например, поставить защитные ограждения (кожухи) на травмоопасном оборудовании, нанести предупреждающие надписи на потенциально опасном оборудовании, заменить или ввести вновь комплекты спецодежды на определенных рабочих местах и тому подобное.

Выполнение этой задачи, на наш взгляд, будет способствовать более качественному и обоснованному использованию прав профессиональных союзов, установленных статьей 370 ТК РФ и, конечно же, обеспечению полноценной защиты социально-трудовых прав работников наших предприятий.

Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, осуществляется поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, 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](consultantplus://offline/ref=50AA6EDE8728B176EDE1EFE14D2A9832DB9F87D596808B3EA0B90B5251V4R6F) от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

**2.3.4. Профсоюзный контроль за соблюдением требований процедуры СОУТ** (ст.25, Федерального закона №426 – ФЗ от 28.12.2013г.).

Профсоюзный контроль за соблюдением требований проведения СОУТ осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Профсоюзы вправе осуществлять контроль за применяемыми экспертом аттестованными и поверенными изме­рительными приборами и оборудованием, аттестованными методикой проведения измерений и оформлением документов, фик­сирующих процедуры и результаты проведения исследований и измерений.

Необходимо учитывать при профсоюзном контроле, что эксперт должен в совершенстве знать: нормативно правовые акты содержащие тре­бования к условиям труда, произ­водственной среде, а также основные виды технической, технологической и иной документации на здания, соору­жения, оборудование, процессы, при­меняемое сырье и материалы; основы устройства и эксплуа­тации производственных зданий, со­оружений, оборудования в части их воздействия на условия труда; факторы условий труда и их воздействие на организм человека, вопросы гигиены и эргономики труда; методы сбора, обобщения и анализа информации.

Представитель профсоюзов должен следить за тем, чтоб эксперт правильно применял необходимую техни­ческую, технологическую и иную до­кументацию для идентификации по­тенциально вредных (опасных) про­изводственных факторов, умел анализировать и оценивать по­тенциальные источники вредных и (или) опасных факторов производ­ственной среды и трудового про­цесса. Проводил опрос работников или их непосредственных руководи­телей об условиях труда, анализировал и соотносил вы­явленные на рабочих местах факторы условий труда с факторами, указан­ными в Классификаторе вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

**2.3.5. Инициирование профсоюзами внеплановой СОУТ** (ст.17, Федерального закона №426 – ФЗ от 28.12.2013г.).

Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе при наличии мотивированных предложений первичных профсоюзных организаций - обязанность работодателя ([ч.2 ст.4](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505CP3w3H) Федерального закона N426-ФЗ). Более того, он должен разъяснять работникам вопросы, связанные с ее проведением, и знакомить их в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда.

При этом отметим, что результаты проведенной до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6PAw5H) N426-ФЗ аттестации рабочих мест будут действительны в течение пяти лет со дня ее проведения, за исключением случаев возникновения обстоятельств для проведения внеплановой специальной оценки условий труда. Работодатель вправе будет использовать результаты этой аттестации ([ч.4 ст.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535FP3wBH) данного Закона), как и провести специальную оценку условий труда досрочно до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест.

В соответствии со [ст.17](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45157P3wFH) Федерального закона N426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- при наличии мотивированных предложений первичных профсоюзных организаций о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

- при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

- при получении работодателем предписания государственного инспектора труда о ее проведении в связи с выявленными в ходе проверки нарушениями требований настоящего Закона;

- при изменении технологического процесса, замене производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- при изменении состава применяемых материалов или сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

- при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

- при несчастном случае на производстве, или выявлении профессионального заболевания, причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов.

Внеплановая проверка проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев.

1. **О независимости и контроле**

Заметим, что Минтруд РФ будет формировать и вести реестр организаций и экспертов, проводящих специальную оценку условий труда, который будет размещаться на его сайте для бесплатного ознакомления всеми заинтересованными лицами ([ст.21](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4525BP3wCH) Федерального закона N426-ФЗ).

Организации и эксперты, проводящие оценку условий труда, должны быть независимы ([ст.22](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45259P3wDH) Федерального закона N426-ФЗ). Так, она не может проводиться организациями, руководители и иные должностные лица которых состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых она проводится, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда.

Контролировать соблюдение требований Федерального закона N426-ФЗ будет Роструд и техническая инспекция труда профсоюзов ([ст.25](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535EP3wAH) данного Закона, схема №3).

**Схема №3.**



**3.1. Ответственность работодателя.**

Согласно [ч.2 новой ст.5.27.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515BP3wFH) КоАП РФ, вступающей в силу с 01.01.2015г., нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение влечет предупреждение или наложение штрафа на должностных лиц и предпринимателей в размере от 5000 до 10 000 руб., на юридических лиц - от 60 000 до 80 000 руб. ([ст.11](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515BP3wBH), [ч.2 ст.15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45356P3w9H) Федерального закона N 421-ФЗ).

В соответствии с изменениями, вносимыми в [ч.1 ст.4.5](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515DP3wDH) КоАП РФ, срок исковой давности за нарушение трудового законодательства с 01.01.2015г. будет составлять один год (сейчас - два месяца).

Смягчена ответственность за нарушения при подаче сведений в ПФР. Согласно изменениям, внесенным в [ч. 3 ст. 17](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189728910485530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45357P3wAH) Федерального закона N 27-ФЗ [<5>](#Par110), вступившим в силу с 01.01.2014, с 10 до 5% снижен размер штрафа за непредставление в установленные сроки необходимых сведений для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе ОПС либо представление страхователем неполных и (или) недостоверных сведений о застрахованных лицах ([ст. 4](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505DP3wAH) Федерального закона N 421-ФЗ).

При этом уточняется, что 5% начисляется от суммы страховых взносов, рассчитанной к уплате в ПФР за последние три месяца отчетного периода. В прежней редакции данной [нормы](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972B910C8B530E29C54CC4B6A564BAD143F65FP4w5H) было указано, что взыскиваются 10% платежей в ПФР, подлежащих уплате соответственно за отчетный период и за истекший календарный год.

Ужесточена ответственность и за другие нарушения, не названные выше, например:

- за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515DP3w2H), [4 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3wDH) КоАП РФ);

- за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний ([ч. 3 ст. 5.27.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3wFH) КоАП РФ).

**4. Изменения в нормативно-правовых актах в связи с введением специальной оценки условий труда**

В связи с введением специальной оценки условий труда в Трудовом кодексе термин "аттестация рабочих мест по условиям труда" заменяется на термин "специальная оценка условий труда", уточняются отдельные положения [разд. X](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B5525AP3wCH) "Охрана труда" ([ст. 12](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45156P3wBH) Федерального закона N 421-ФЗ), а также некоторые моменты, касающиеся работников, занятых на вредных и (или) опасных условий труда, в частности:

- установления сокращенной продолжительности рабочего времени ([ст. 92](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45659P3w2H) ТК РФ);

- продолжительности ежедневной смены ([ст. 94](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555FP3wDH) ТК РФ);

- суммированного учета рабочего времени ([ст. 104](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555FP3w2H) ТК РФ);

- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ([ст. 117](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555CP3wBH) ТК РФ);

- оплаты труда ([ст. 147](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555CP3wCH) ТК РФ).

При этом согласно [ч. 3 ст. 15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45356P3w8H) Федерального закона N 421-ФЗ при реализации в отношении таких работников компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса с учетом новых положений Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6PAw5H), порядок и условия их осуществления не могут быть ухудшены, а размеры - снижены по сравнению с теми, которые были на день вступления в силу Федерального закона N 421-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

**4.1. Допущение сотрудника к работе без ведома работодателя**

Новой [ч.4 ст.16](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B65457P3w9H) ТК РФ установлен запрет на фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо уполномоченного на это представителя ([ст. 12](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45157P3w9H) Федерального закона N 421-ФЗ).

Если это произошло и работодатель или его уполномоченный представитель отказываются признать отношения с таким работником (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (новая [ст. 67.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555FP3wBH) ТК РФ).

В свою очередь, работник, фактически допустивший работника к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, согласно новой редакции [ч. 2 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3w9H) КоАП РФ за это правонарушение предусмотрен штраф для граждан в размере от 3000 до 5000 руб., для должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.

Повторное нарушение грозит гражданам штрафом в размере от 5000 руб., должностным лицам - дисквалификацией на срок от одного года до трех лет, предпринимателям - штрафом в размере от 30 000 до 40 000 руб., юридическим лицам - штрафом в размере от 100 000 до 200 000 руб. ([ч. 5 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3w3H) КоАП РФ).

**4.2. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор**

Расширены случаи признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Ранее это мог сделать только суд (прежняя редакция [ч. 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962B900D8D530E29C54CC4B6A564BAD143F65D40PBw5H) ТК РФ). Согласно внесенным изменениям порядок признания таких отношений устанавливается Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6PAw5H) и другими федеральными законами ([ст. 12](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45156P3wFH) Федерального закона N 421-ФЗ).

Так, в новой [ч. 2 ст. 15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B65456P3w2H) ТК РФ прямо сказано, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, в силу новой [ст. 19.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B65457P3w8H) ТК РФ могут быть признаны трудовыми:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по этому договору, и (или) не обжалованного в суде в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [ч. 2 ст. 15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B65456P3w2H) ТК РФ;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иным органам и лицам, обладающим необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Соответственно, работодателю предоставили возможность добровольно признать спорные отношения трудовыми.

Если отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, прекратились, они признаются трудовыми судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по такому договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые установлены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Напомним, что в силу [ст. 392](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6515BP3w3H) ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При этом нужно учитывать, что все неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями будут толковаться в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми, они считаются возникшими между работником и работодателем со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных этим договором обязанностей.

Работодатель обязан оформить с таким работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня признания таких отношений трудовыми, если иное не установлено судом (новая редакция [ст. 67](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962991058C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B6555EP3w2H) ТК РФ).

Согласно новой редакции [ч. 3 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3wFH) КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, грозит штрафом должностному лицу в размере от 10 000 до 20 000 руб., предпринимателю - от 5000 до 10 000 руб., юридическим лицам - от 50 000 до 100 000 руб. ([ст. 11](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515DP3wCH) Федерального закона N 421-ФЗ). Повторное нарушение грозит должностным лицам дисквалификацией на срок от одного года до трех лет, предпринимателям - штрафом в размере от 30 000 до 40 000 руб., юридическим лицам - штрафом в размере от 100 000 до 200 000 руб. ([ч.5 ст.5.27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515AP3w3H) КоАП РФ).

**4.3. О предельной величине налоговой базы при начислении страховых взносов в ПФР**

Согласно [ч. 4](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F43PBw3H), [5 ст. 8](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F43PBwCH) Федерального закона N 212-ФЗ [<6>](#Par160) для лиц, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, база для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица устанавливается в сумме, не превышающей 415 000 руб. нарастающим итогом с начала расчетного периода. И этот размер ежегодно индексируется. Так, согласно [Постановлению](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962A960689530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505EP3wCH) Правительства РФ от 30.11.2013 N 1101 с учетом индексации база установлена с 01.01.2014 в размере 624 000 руб.

[Статьей 13](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535FP3w3H) Федерального закона N 421-ФЗ ст. 8 Закона дополнена новыми [ч. 5.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F43PBwDH) и [5.2](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F4DPBw2H), согласно которым для лиц, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, на период 2015 - 2021 гг. предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в ПФР, будет устанавливаться ежегодно Правительством РФ с учетом определенного на соответствующий год размера средней заработной платы в РФ, увеличенного в 12 раз, и применяемых к нему повышающих коэффициентов на соответствующий финансовый год (на 2015 г. - 1,7; на 2016 г. - 1,8; на 2017 г. - 1,9; на 2018 г. - 2,0; на 2019 г. - 2,1; на 2020 г. - 2,2; на 2021 г. - 2,3). Полученный размер также округляется до полных чисел и начиная с 2022 г. будет индексироваться в порядке, установленном [ч. 5 ст. 8](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F43PBwCH) Федерального закона N 212-ФЗ.

В соответствии с [п. 1 ч. 9 ст. 15](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972697038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D4CPBw7H) Федерального закона N 212-ФЗ не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, в территориальный орган ПФР представляется расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

[Форма](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972C94038A530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505FP3wEH) расчета и [Порядок](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972C94038A530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B45256P3w8H) его заполнения были утверждены Приказом Минтруда России от 28.12.2012 N 639н. Согласно изменениям, внесенным в данную [норму](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F4DPBw3H) [ст. 13](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535AP3w9H) Федерального закона N 421-ФЗ, форму расчета и порядок его заполнения с 01.01.2014 будет утверждать орган контроля за уплатой страховых взносов (Пенсионный фонд) по согласованию с Минтрудом.

**4.4. О дополнительных тарифах в ПФР**

В силу [ч. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972697038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F45PBw0H), [2 ст. 58.3](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972697038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F45PBwDH) Федерального закона N 212-ФЗ с 01.01.2013 в отношении выплат в пользу физических лиц, занятых на работах, по которым полагается досрочная трудовая пенсия в соответствии с [пп. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F1896299E048C530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535EP3w3H) - [18 п. 1 ст. 27](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F1896299E048C530E29C54CC4B6A564BAD143F65F44PBw5H) Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", применяются дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР.

[Частью 4 ст. 58.3](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972697038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F46PBw1H) Федерального закона N 212-ФЗ было предусмотрено, что плательщики страховых взносов освобождаются от дополнительных тарифов в ПФР по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, устанавливаемом отдельным федеральным законом. Но этого закона не было.

После вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189629920088530E29C54CC4B6PAw5H) N 426-ФЗ в ст. 58.3 Федерального закона N 212-ФЗ внесены поправки, согласно которым в зависимости от результатов специальной оценки условий труда взамен тарифов, установленных [ч. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65844PBw7H) и [2 этой статьи](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65844PBw0H), применяются дополнительные тарифы, установленные новой [ч. 2.1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65844PBw1H): при допустимых и оптимальных условиях труда (1-й и 2-й класс) - в размере 0%, для вредных (3-й класс) - от 2 до 7% (в зависимости от подкласса), для опасных (4-й класс) - 8% ([ст. 13](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4535BP3wBH) Федерального закона N 421-ФЗ). [Часть 4 ст. 58.3](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972697038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65F46PBw1H) Федерального закона N 212-ФЗ была признана утратившей силу.

Соответствующие поправки внесены и в [ст. 33.2](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F189728910588530E29C54CC4B6A564BAD143F65F47PBwCH) Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" ([ст. 9](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962992038E530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515EP3wFH) Федерального закона N 421-ФЗ).

Согласно [Информация](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F1896299E0285530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4515BP3wFH) ПФР "Об изменениях для плательщиков страховых взносов в 2014 году" для уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам в 2014 г. применяются коды бюджетной классификации (КБК), действовавшие в 2013 г. для уплаты взносов, установленных [ч. 1](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65844PBw7H), [2 ст. 58.3](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18962997068E530E29C54CC4B6A564BAD143F65844PBw0H) Федерального закона N 212-ФЗ.

**Куда работнику или профсоюзному комитету следует обратиться в случае нарушения его прав:**

В Техническую инспекцию труда Федерации профсоюзов РБ

Тел. +7(347) 272-43-20;

Факс: +7 (347) 272-58-53

Телефон горячей линии: 8(800) 347-0112

E-mail: [inspector@fprb.ru](mailto:inspector@fprb.ru) , www.fprb.ru

В Государственную инспекцию труда в Республики Башкортостан

Тел. +7(347) 277-86-93.

Телефон горячей линии: 8-965-669-46-50

**Обучить специалистов и членов комиссий, занимающихся на предприятии вопросами специальной оценки условий труда можно:**

-в Институте повышения квалификации профсоюзных кадров (ИПК ПК).

Регистрационный №462 от 19.10.2010г. в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Адрес: 450059, РБ, г.Уфа, ул. Р.Зорге 17/1.

Тел/факс: (347) 223-07-17, 223-07-83, 223-07-10

E-mail: [ipkpk@nm.ru](mailto:ipkpk@nm.ru) , www.ipkpkufa.ru

**Получить консультацию по вопросам проведения специальной оценки условий труда в организации можно:**

-в Башкирском региональном Центре охраны труда и современных средств безопасности труда (БРЦОТ и ССБТ):

Тел/факс: (347) 273-52-76, 273-09-26

E-mail: [brcot@mail.ru](mailto:brcot@mail.ru?subject=%D0%A1%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20ufa24.net)

**Список основных нормативных актов:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм).

1. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (с изм).
2. Федеральный закон Российской Федерации **от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ** "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".
3. Федеральный закон **от 28.12.2013 N 426-ФЗ** "О специальной оценке условий труда".
4. Федеральный закон РФ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ (с изм.)
5. Федеральный закон от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм).
6. Закон Республики Башкортостан от 05.11.1993 N ВС-21/23 (ред. от 26.10.2009) "О профессиональных союзах" (с изм).
7. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 25.11.2013) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".
8. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (с изм.) "О персональных данных"
9. Федеральный закон от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг"(с изм).
10. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (с изм.) "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (с изм).
11. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 25.11.2013) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
12. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (с изм).
13. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. N 298/П-22 (с изм).
14. [Решение](consultantplus://offline/ref=49A13EAD3A9696CBBE18737854D3AF2F18972E9E0C8D530E29C54CC4B6A564BAD143F65D44B4505CP3wFH) Верховного суда Российской Федерации от 14.01.2013г. N АКПИ12-1570.
15. Постановление Правительства РФ **от 14 апреля 2014 г. № 290** «Об утверждении Перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей»
16. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ "Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны" (с изм).
17. Перечень вредных производст­венных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других рав­ноценных пищевых продуктов, утв. приказом Министерства здраво­охранения и социального развития Рос­сийской Федерации от 16.02.09г. №45н. (с изм).

Приказы Минтруда России:

1. **-от 24 января 2014 г. № 33н** «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»
2. **-от 24 января 2014 г. № 32н** «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда»
3. **-от 7 февраля 2014 г. № 80н** «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».
4. **-от 12 февраля 2014 г. № 96** «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых постановлений и приказов Министерства труда Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации».
5. **-от 20 февраля 2014 г. № 103н** «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации».
6. **-от 3 апреля 2014г. № 173н «**Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».
7. Постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов РБ от 06.12.2010г. № 55-2 «О проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников, технической инспекцией труда профсоюзов Республики Башкортостан».
8. Постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов РБ №20-3 от 30.01.2003г. «О положение о технической инспекции труда» (с изм.)
9. Постановление Исполкома ФНПР от 18.10.2006г. №4-3 «О Типовом положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» (с изм.).