**Вопрос - ответ: специальная оценка условий труда**

**Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда (ответы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации)**

1. **Такой параметр как освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении идентифицируется всегда, получается, что спецоценку необходимо проводить на всех местах? Освещенность же идентифицируется?**

Ответ: Исследования (испытания) и измерения по фактору «Световая среда» следует проводить в случае, если указанный фактор идентифицирован на рабочем месте как вредный, а именно: освещенность рабочей поверхности недостаточна, имеются жалобы работников на недостаточность или избыточность освещенности рабочей поверхности, на рабочем месте имеются слепящие или отражающие поверхности и др.

В случае, если фактор «Световая среда» не идентифицирован как вредный, исследования (испытания) не проводятся

**2. Действительны ли результаты спецоценки без проведения испытаний эффективности СИЗ?**

Ответ: Нормы частей 6 – 8 статьи 14 Федерального закона № 426-ФЗ в части возможности снижения класса (подкласса) условий труда при применении эффективных средств индивидуальной защиты являются диспозитивными, в связи с чем возможность снижения класса (подкласса) условий труда является правом работодателя, а не его обязанностью.  
Отсутствие в настоящее время утвержденной Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты не препятствует применению Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

**3. Обязана ли организация проводить специальную оценку условий труда (по истечению срока действия декларации) на рабочих местах, на которые была оформлена декларация, при выявлении профессионального заболевания на рабочих местах, которые не входили в состав декларируемых?**

Ответ: Не обязана, так как профессиональное заболевание выявлено на незадекларированном рабочем месте.

При этом, согласно частям 5 и 7 статьи 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» по истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве с занятыми на нем работниками (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или случаев профессиональных заболеваний, причиной которых явилось воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

**4. Что делать работникам при их несогласии с результатами спецоценки?**

Ответ: В случае несогласия работника с результатами специальной оценки условий труда он может обратиться в орган исполнительной власти по охране труда субъекта Российской Федерации для проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда или в Государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации по месту нахождения работодателя (часть 1 статьи 5 и статья 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

**5. В воздухе рабочей зоны присутствуют вещества, которых нет в Перечнях веществ Приложений 2 – 7 к Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, (например, окись кальция в теплоэнергетических предприятиях). Как проводить оценку по химическому фактору при отсутствии веществ в Приложениях 2 – 7 к Методике?**

Ответ: Приложения 2 – 7 к Методике проведения специальной оценки условий труда сформированы на основе существующих гигиенических нормативов (прямые ссылки) и содержат в себе наиболее часто встречающиеся в производственных процессах химические вещества в связи с чем, по существу, являются справочными. Если при проведении специальной оценки условий труда выявлены химические вещества, не вошедшие в указанные Приложения, оценка условий труда по ним должна проводиться, исходя из гигиенических нормативов, а оформление результатов осуществляться в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда.

**6. В Приложении №18 отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда на рабочем месте при воздействии неионизирующих электромагнитных излучений оптического диапазона (лазерное, ультрафиолетовое) отсутствуют ссылки на документы, из которых можно взять значение ПДУ. В этом случае проведенная оценка может быть легко оспорена в судебном порядке. На какие документы ссылаться в протоколах измерений и оценке факторов?**

Ответ: В качестве нормативных актов, содержащих ПДУ для лазерного и ультрафиолетового излучений, следует использовать «Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров» (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 31 июля 1991 г. № 5804-91) и «Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях» (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 23 февраля 1988 г. № 4557-88).

**7. В соответствии с Классификатором (Приложение №2 к Приказу Минтруда России от 24.01.14 г. №33н) виброакустические факторы идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов. Исключаются ли тем самым рабочие места водителей транспортных средств, а соответственно строительных и сельскохозяйственных машин, так как, опираясь на многолетний практический опыт работы, фактические уровни шума и вибрации на рабочих местах водителей и машинистов зачастую превышают нормативные значения.**

Ответ: Оценка условий труда по виброакустическим факторам на рабочих местах водителей автотранспортных средств, строительных и сельскохозяйственных машин проводится аналогично стационарным рабочим местам, на которых присутствует оборудование, являющееся источником шума и вибрации.

Кроме того, при наличии виброакустических факторов идентификация и оценка условий труда проводится также в отношении рабочих мест, на которых заняты работники, использующие ручные инструменты, являющиеся источником соответствующих факторов.

**8. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда. Иные работники организации это кто? Какие к ним требования?**

Ответ: К иным работникам организации могут быть отнесены, например, сотрудники организации, не являющиеся экспертами, но имеющие квалификацию, позволяющую им провести необходимые испытания (измерения).

**9. В переходный период экспертом назначают работника аттестующей организации, имеющего стаж работы 3 года. При этом во многих организациях отсутствуют врачи с указанным периодом стажа. Возможно ли назначать экспертом врача без стажа работы в области аттестации рабочих мест.**

Ответ: Согласно статье 27 Федерального закона № 426-ФЗ организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу настоящего Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года.

При этом в переходный период обязанности экспертов вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу данного Федерального закона.

**10. Можно ли при проведении спецоценки использовать средства измерения, которые находятся в аренде?**

Ответ: Требования к испытательной лаборатории (центру) в части проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса изложены в части 3 статьи 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в связи с чем указанная лаборатория должна быть аккредитована на проведение указанных измерений и обладать соответствующей приборной базой для их проведения.

При этом, согласно части 2 статьи 19 данного Федерального закона, организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения энергетической экспозиции лазерного излучения, мощности амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений, радиоактивного загрязнения производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников; биологических факторов самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

Кроме того, вопрос об использовании арендуемых средств измерений необходимо решать с учетом законодательства об аккредитации в национальной системе аккредитации, нормативных документов, устанавливающих требования к испытательным лабораториям (центрам), а также руководства по качеству испытательной лаборатории (центра). Необходимо обратить внимание на то, что при проведении исследований (измерений) применяются только те методики (методы) измерений, которые указаны в области аккредитации испытательной лаборатории (центра) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

**11. В связи с новыми требованиями к аккредитованным лабораториям в состав лаборатории должен входить врач по общей гигиене труда или врач по санитарно-гигиеническим исследованием. Должен ли врач иметь трудовой стаж по АРМ или в исследовательских лабораториях как у остальных экспертов?**

Ответ: Согласно части 3 статьи 20 Федерального закона № 426-ФЗ лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

1) наличие высшего образования;

2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;

3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда (например, аттестации рабочих мест по условиям труда) не менее трех лет.

Данные требования едины для всех экспертов, в том числе и для врачей-гигиенистов.

**12. В нашей организации в 2013 году проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, по результатам которой работникам, занятым во вредных условиях труда, назначены компенсации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870. Можем ли мы сейчас установить гарантии и компенсации работникам в соответствии с действующей редакцией Трудового кодекса?**

Ответ: Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ), вступившим в силу с 01.01.2014, в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, устанавливающие дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (статьи 92, 117, 147 Трудового кодекса).

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

До вступления в силу федеральных законов № 426-ФЗ и № 421-ФЗ гарантии и компенсации предоставлялись работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 (признано утратившим силу постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726).  
При этом переходными положениями статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ предусмотрено, что при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

В соответствии со статьей 27 Федерального закона № 426-ФЗ результаты ранее проведенной работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, требующих в соответствии с частью 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

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

**13. Можно ли заполнять протокол оценки эффективности СИЗ (раздел 4 Отчета по СОУТ) без указания оценки эффективности СИЗ п.7 в) до утверждения Методики эффективности СИЗ?**

Ответ: До принятия и вступления в силу Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты заполнять протокол оценки эффективности СИЗ в отчете не следует.

**14. Согласно методике при воздействии на работника постоянного шума или постоянного инфразвука отнесение условий труда осуществляется по результатам измерения уровней звукового давления в октавных полосах. К какому классу отнести условия труда, если превышение ПДУ звукового давления наблюдается в октавных полосах по одной из среднегеометрических частот?**

Ответ: Отнесение условий труда к классу (подклассу) при воздействии на работника постоянного шума или постоянного инфразвука отнесение условий труда осуществляется в соответствии с пунктом 37 и приложением № 11 Методики. Превышение уровня звукового давления в октавных полосах по одной из среднегеометрических частот в условиях постоянного шума и (или) инфразвука дает основание для установления на рабочем месте вредных условий труда.

**15. Сноска 3 в классификаторе «Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов». Как поступать с рабочими местами, на которых отсутствует технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, но сам виброакустический фактор есть? Не идентифицировать? Пример: технологическое оборудование имеется на соседнем рабочем месте.**

Ответ: В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. С учетом данного определения, рабочим местом может являться часть пространства, в котором один или несколько работников выполняют трудовые функции.  
Если в том месте, где работник должен находиться в связи с его работой, имеется технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, экспертом может быть принято решение об идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов.

**16. Пункт 14 приложения № 1 к Приказу при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений. Аттестованные методики по измерению физических факторов и факторов трудового процесса в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений отсутствуют.**

Ответ: В соответствии со статьей 5 Федерального закона от 26.06.2008 №102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений» аттестацию методик (методов) измерений проводят аккредитованные в установленном порядке в области обеспечения единства измерений юридические лица и индивидуальные предприниматели; порядок аттестации методик (методов) измерений и их применения устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области обеспечения единства измерений.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2008 №438, функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения единства измерений осуществляет Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.  
В настоящее время порядок аттестации методик измерений и их применения указанным органов власти не принят.

В соответствии с Правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13.08.1997 № 1009, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций, имеющие межведомственный характер, независимо от срока их действия подлежат государственной регистрации в Минюсте России.

При этом, соответствующими разъяснениями Минюста России (утверждены приказом от 4.05.2007 N 88) детализировано, что нормативные акты, имеющие межведомственный характер - содержащие правовые нормы, обязательные для других федеральных органов исполнительной власти и (или) организаций, не входящих в систему федерального органа исполнительной власти, утвердившего (двух или более федеральных органов исполнительной власти, совместно утвердивших) нормативный правовой акт.

С учетом изложенного полагаем, что до принятия соответствующего порядка аттестации методик организации, осуществляющие специальную оценку условий труда, вправе применять методики (методы) измерений, утвержденные в установленном порядке полномочными органами исполнительной власти, в том числе ведомствами бывшего СССР.

**Другие вопросы и ответы по специальной оценке условий труда**

**Вопрос: Что включает в себя понятие «Технологическое оборудование», так как в Методике проведения специальной оценки условий труда (далее – Методика) данное понятие отсутствует?**

Ответ:  Для целей Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н (далее – Методика) используется понятие  «технологическое оборудование», под которым понимаются машины, механизмы, приспособления, используемые в производственном процессе на рабочем месте.

При этом согласно Классификатору вредных и (или) опасных производственных факторов виброакустические факторы производственной среды и трудового процесса идентифицируются как вредные и (или) опасные на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных факторов. К таким рабочим местам могут быть отнесены рабочие места работников, осуществляющих управление транспортными средствами, кранами, строительными машинами, погрузчиками, а также использующих ручной и пневматический инструмент.

**Вопрос: Подлежат ли идентификации виброакустические и химический факторы на рабочих местах при управлении трактором, бульдозером, экскаватором, краном, погрузчиком, грузовым и легковым автомобилем, а также при использовании ручного электрического и пневматического инструмента?**

Ответ: В части идентификации химического фактора на рабочих местах сообщаем, что данный фактор идентифицируется как вредный и (или) опасный только при добыче, обогащении, химическом синтезе, использовании в технологическом процессе и/или химическом анализе химических веществ и смесей, выделении химических веществ в ходе технологического процесса, а также при производстве веществ биологической природы.

**Вопрос:** **Каким образом проводить оценку условий труда по освещенности промышленных помещений, если в Методике дана ссылка только на документ, устанавливающий нормативные значения освещения жилых и общественных зданий? В п. 59 Методики предписывается проводить оценку прямой и отраженной блескости, в то же время в Приложении 16 отсутствуют условия, по которым следует оценивать класс условий труда по этим показателям.**

Ответ: По вопросу об оценке условий труда по фактору «Световая среда» в отношении рабочих мест в производственных помещениях промышленных предприятий сообщаем, что для оценки условий труда на указанных рабочих местах полагаем возможным использовать свод правил СП 52.13330.2011 «СНиП 23-05-95\*. Естественное искусственное освещение», утвержденных приказом Минрегиона России от 28 декабря 2010 г. № 783 и являющийся актуализированной редакцией СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение».

**Вопрос:** **Каким образом проводить оценку условий труда, если в классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов  Методики предусмотрены факторы напряженности трудового процесса: «длительность сосредоточенного наблюдения» и «нагрузка на слуховой анализатор», а в приложении № 21 к Методике информация об отнесении условий труда по данным показателям к какому-либо классу условий труда отсутствует?**

Ответ: По вопросу оценки факторов, характеризующих напряженность трудового процесса, сообщаем, что согласно Классификатору вредных и (или)  опасных производственных факторов факторы «Длительность сосредоточенного наблюдения» и «Нагрузка на слуховой анализатор» идентифицируются как вредные и (или) опасные только при выполнении работ диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, при управлении транспортными средствами и характеризуются приведенными в приложении № 21 к Методике показателями «Число производственных объектов одновременного наблюдения» (в части длительности сосредоточенного наблюдения) и «Плотность сигналов и сообщений (световых и звуковых) в среднем за 1 час работы, поступающих как со специальных устройств (видеотерминалов, сигнальных устройств, шкал приборов), так и при речевом сообщении, в том числе по средствам связи» (в части нагрузки на слуховой анализатор).

**Вопрос:** **Каким документом необходимо руководствоваться при определении ПДУ магнитного поля промышленной частоты, электромагнитных излучений радиочастотного диапазона, ультрафиолетового и лазерного излучений?**

Ответ: По вопросу нормирования в приложении № 17 к Методике магнитного поля промышленной частоты и электромагнитных излучений радиочастотного диапазона сообщаем, что значения ПДУ для указанных факторов определяются в зависимости от времени воздействия фактора в течение рабочего дня (смены) в соответствии в СанПиН 2.2.4.1191-03 «электромагнитные поля в производственных условиях», введенными в действие постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 19 февраля 2003 г. № 10, с изменениями, внесенными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации  от 2 марта 2009 г. № 13 «Об утверждении СанПиН 2.1.8/2.24.2490-09».

При нормировании в приложении №1 8 к Методике ультрафиолетового и лазерного излучений необходимо применять «Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров», утвержденные Главным государственным санитарным врачом СССР 31июля 1991 г. № 5804-91, и «Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях», утвержденные Главным государственным санитарным врачом СССР 23 февраля 1988 г. № 4557-88.

**Вопрос:** **Каким образом проводить оценку монотонности производственной обстановки, если в приложении 21 указана размерность в часах, а значения в таблице для этого показателя приведена в процентах от рабочей смены?**

Ответ: По вопросу об оценке монотонности производственной обстановки сообщаем, что в приложении № 21 к Методике приведены значения указанного показателя в % от общей продолжительности рабочей смены.

**Вопрос: Что включает в себя процедура специальной оценки условий труда?**

Ответ: Специальная оценка условий труда – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Вопрос: Является ли проведение специальной оценки условий труда обязательной процедурой?**

Ответ: Согласно ст. 212 ТК РФ, работодатель обязан провести специальную оценку условий труда.

**Вопрос: Специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах?**

Ответ: В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

**Вопрос: Что понимается под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов?**

Ответ: 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.

**Вопрос: Кто может проводить специальную оценку условий труда?**

Ответ: Организации, аккредитованные в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, до истечения срока действия аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно. Например, если с аттестующей организацией, имеющей действующий аттестат аккредитации, в 2013 году заключен договор на проведение аттестации рабочих мест, то она вправе провести специальную оценку условий труда в 2014 году.

**Вопрос: Каким нормативно-правовым актом руководствоваться при установлении работникам гарантий и компенсаций?**

Ответ:  Гарантии и компенсации работникам устанавливаются в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ. Согласно ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в случае если до введения специальной оценки условий труда в организации была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то ее результаты используются для установления гарантий и компенсаций, так как материалы аттестации действительны в течение 5 лет со дня ее завершения.

**Вопрос: Действует ли Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития от 26.04.2011 № 342н?**

Ответ: Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда фактически утратил силу 01.01.2014 в связи с принятием Федеральных законов от 28.12.2013 N 421-ФЗ, N 426-ФЗ, которые обладают высшей юридической силой по отношению к приказу Минздравсоцразвития от 26.04.2011 № 342н. Работа по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда должна была быть завершена до 31.12.2013.

**Вопрос: Может ли организация, которая проводила аттестацию рабочих мест по условиям труда и имеет аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) срок действия которого истекает в августе 2014 года проводить  специальную оценку условий труда?**

Ответ: в соответствии с п.2 Ст.27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Федерального закона о специальной оценке условий труда, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест и срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 году, вправе проводить специальную оценку условий труда до 31 декабря 2014 года включительно.