**Специальная ОЦЕНКА условий ТРУДА - ВОПРОСЫ и ОТВЕТЫ**

С 2014 года все организации обязаны проводить специальную оценку труда в соответствии с 426 ФЗ "О специальной оценке условий труда". Это очень важно, потому что от проведения оценки зависит результат условий труда и величина дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

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.

**Как часто проводить специальную оценку?**

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то оценку условий труда работников можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест. Далее следуют изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов. Также внеплановая оценка труда обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Наконец, поводом для внеплановой специальной оценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

**Нужно ли проводить специальную оценку условий труда, если на 1 января 2014 года в организации проведена аттестация рабочих мест**

В общем случае не нужно. Если до 1 января 2014 года в организации была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то в общем порядке специальную оценку условий труда в отношении таких рабочих мест можно не проводить в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. Результаты данной аттестации можно использовать для целей специальной оценки условий труда. То есть если в организации плановую аттестацию проводили, к примеру, в 2013 году, то условия труда нужно будет оценить по новым правилам только в 2018 году. Исключением являются случаи, когда у работодателя возникнет необходимость провести внеплановую оценку (п. 1 ст. 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Кроме того, работодатель вправе по собственной инициативе провести специальную оценку условий труда и до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест. Например, если захочет пересмотреть гарантии сотрудникам с вредными и опасными условиями труда и предоставить их в соответствии с новым порядком.

Примечание: Об этом говорится в пункте 4 статьи 27 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

**Нужно ли проводить специальную оценку условий труда, если сотрудники постоянно работают на охраняемых объектах на территории заказчика**

Да, нужно. Потому что данная категория сотрудников не поименована в перечне работников, в отношении которых проводить специальную оценку условий труда не требуется. А перечень закрытый. Поэтому провести такую оценку надо, причем сделать это должен любой работодатель, без исключений (п. 2 ст. 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Не проведя же спецоценку в отношении таких сотрудников, организация нарушит требования трудового законодательства. В частности, статей 22 и ст.212 Трудового кодекса РФ. За это может грозить административная ответственность.

Таким образом, вы должны обеспечить хотя бы косвенный контроль за рабочими местами, расположенными на территории заказчика. Для этого в договорах с заказчиками предусмотрите право работодателя на доступ к рабочим местам, на которых заняты ваши сотрудники. Как правильно провести спецоценку условий труда на таких рабочих местах, подскажут специализированные организации, имеющие право проводить данные процедуры.

**По каким тарифам платить дополнительные взносы в ПФР исходя из результатов прошлогодней аттестации?**

*Мы провели аттестацию рабочих мест в апреле 2013 года. 10 рабочих мест были отнесены к вредным: класс 3, подкласс 3.1. По каким тарифам платить дополнительные взносы в ПФР?*

Два процента – за условия труда 3.1 вредности. Восемь процентов – за опасные условия труда. Учтите, что дополнительными взносами за вредность облагаются только выплаты сотрудникам с вредными и тяжелыми условиями труда, которые имеют право на досрочную пенсию. Списки таких должностей утверждены Постановлением №10. Чтобы определить размер дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, учитывайте подкласс условий труда, присвоенный по результатам специальной оценки условий труда или аттестации, или вид работ, на которых занят сотрудник (если оценка не проводилась). Организации, которые провели аттестацию, по результатам которой установлены вредный или опасный классы условий труда, могут применять новые дополнительные тарифы по взносам в ПФР (ч. 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ). Для подкласса 3.1 (вредный) – это два процента, для подкласса 4 (опасный) – восемь процентов. Смотрите ставки дополнительных страховых взносов.

**Нужно ли начислять дополнительные взносы за рабочие места с компьютерами и оргтехникой?**

*По результатам аттестации рабочих мест в организации установлены оптимальные условия труда. Однако офисные рабочие места не проверялись. Нужно ли начислять дополнительные страховые взносы в 2014 году на выплаты тем сотрудникам, которые работают за компьютером?*

Примечание: Результаты аттестации можно применять для расчета дополнительных взносов взносов в ПФР в течение пяти лет со дня завершения процедуры. Но не более чем до 31 декабря 2018 года (ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ)

Нет, не нужно. Дополнительные страховые взносы в ПФР начисляются с выплат тем работникам, которые заняты на вредных и тяжелых работах и имеют право на досрочную пенсию. Офисные рабочие места не относятся к опасным. Следовательно, дополнительные страховые взносы по ним начислять не нужно. Тем не менее вы должны оценить условия труда на всех рабочих местах, включая те, на которых сотрудники заняты на компьютерах и эксплуатируют офисную оргтехнику (п. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

За работу во вредных условиях им предоставляются определенные гарантии и компенсации (ст. 92, ст.117, ст.147 ТК РФ). Оценить условия труда на офисных рабочих местах можно вплоть до конца 2018 года по упрощенной процедуре, проведя идентификацию потенциально вредных и опасных производственных факторов (ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ).

**Что выгоднее – провести специальную оценку труда или продолжать платить допвзносы?**

*В 2012 году по итогам аттестации по всем рабочим местам в организации установлены допустимые условия труда (2 класс). Несмотря на то что ее результаты пока действительны, нам советуют провести специальную оценку условий труда. Каким образом проведение или непроведение этой процедуры влияет на тариф допвзносов в пенсионный фонд?*

Самым прямым образом повлияет. До проведения оценки условий труда начисляется дополнительные взносы по тому тарифу, который закреплен частями 1, 2 статьи 58.3 Закона № 212-ФЗ (письмо ПФР от 12 февраля 2014 г. № НП-30-26/1707). Для должностей, поименованных в Списке № 1, – это шесть процентов, в Списке № 2 – четыре процента. Если вы проведете специальную оценку труда и условий и по ее результатам вам будет установлен оптимальный (1 класс) или допустимый (2 класс) класс условий труда, платить взносы по дополнительным тарифам вообще не придется.

С 1 января 2014 года дополнительный тариф в ПФР стал зависеть от результатов спецоценки (ч. 2.1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ). Чем хуже условия труда, тем больше размер взносов, и наоборот.

Эксперты подсчитали, что стоимость оценки условий труда начинается от 1000 рублей за одно рабочее место. Вам необходимо сделать расчеты, что выгоднее – провести специальную оценку и обнулить взносы или платить их по-прежнему по тарифам четыре или шесть процентов.

**Как применять дополнительный тариф, если сотрудник совмещает два вида вредных работ?**

*Работник совмещает одновременно два вида работ, подпадающих под разные значения доптарифов пенсионных взносов. Аттестацию и специальную оценку условий труда работников не проводили. Какой тариф применять?*

Шесть процентов. Действительно, иногда сотрудник выполняет вредную или опасную работу, которая одновременно относится к двум разным классам или подклассам, каждому из которых соответствует своя ставка дополнительного тарифа. Например, в рамках одного трудового договора врач-рентгенолог может работать с осужденными в учреждении, исполняющем уголовные наказания в виде лишения свободы.

Примечание: Если работник весь месяц был в учебном отпуске, то все выплаты, начисленные в этом месяце, дополнительными взносами не облагаются (п. 1 письма ПФР от 30 декабря 2013 г. № НП-30-26/20622)

В этом случае дополнительные взносы в ПФР исчисляются со всех сумм выплат по наибольшему тарифу. На 2014 год установлены следующие дополнительные тарифы. Зарплата сотрудников, чьи должности поименованы в Списке № 1, утвержденном Постановлением № 10, облагается дополнительными взносами по ставке шесть процентов. С выплат работникам из Списка № 2 организации платят дополнительные взносы по ставке четыре процента. Таким образом, за своего сотрудника вам придется платить по наибольшему тарифу – шесть процентов (п. 14 письма ПФР от 30 декабря 2013 г. № НП-30-26/20622).

**Облагается ли дополнительными взносами зарплата пенсионера?**

*В организации трудится пенсионер, который уже получает досрочную пенсию за «вредный» стаж. Сейчас он продолжает работать во вредных условиях. Нужно ли перечислять допвзносы с его зарплаты?*

Да, нужно. Дополнительные взносы платятся за конкретных сотрудников, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, которые имеют право на досрочную пенсию. Списки таких должностей утверждены Постановлением № 10. В их числе, например, аккумуляторщики, электромонтеры, газосварщики, литейщики пластмасс и др.

Если пенсионер продолжает трудиться на такой работе, то с его зарплаты по-прежнему нужно перечислять допвзносы в ПФР. Закон не делает исключений для этой категории (п. 7 письма ПФР от 30 декабря 2013 г. № НП-30-26/20622).

**Нужно ли с зарплаты кадровика начислять допвзносы, если условия его труда вредные?**

*По результатам аттестации рабочее место начальника отдела кадров отнесено к подклассу 3.1. Должность специалиста по кадровой работе не значится в списках профессий для досрочного назначения пенсии. Нужно ли с зарплаты такого сотрудника начислять дополнительные взносы в ПФР?*

Нет, не нужно. Дополнительные взносы в ПФР платят только за тех сотрудников, у которых есть право на досрочную пенсию (ч. 1, 2 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ). За всех остальных дополнительные взносы платить не нужно независимо от результатов оценки условий труда.

Примечание: В ряде ситуаций работодатель должен провести внеплановую специальную оценку условий труда в течение полугода. Например, в связи с введением новых рабочих мест, изменением технологического процесса, предписанием государственного инспектора труда в связи с выявленными нарушениями и др. (ст. 17 Закона № 426-ФЗ)

**Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях**

Следует помнить, закон устанавливает ряд гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях (ч. первая ст. 92, ст. 117, ч. первая ст. 146, ст. 147 ТК РФ).

В связи с принятием Закона № 421-ФЗ стали разделять гарантии и компенсации в зависимости от подклассов:

сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, если рабочие места отнесены к подклассам условий труда: 3.3, 3.4 или классу 4;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней, если рабочие места отнесены к подклассам условий труда: 3.2, 3.3, 3.4 либо классу 4;

повышенная оплата труда – не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, если рабочие места отнесены к подклассам условий труда: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 или классу 4.

Перечисленные гарантии и компенсации полагаются всем, кто занят на работах с вредными и опасными условиями, независимо от того, включены ли их профессии, должности или виды работ в списки, утвержденные Постановлением № 10. Главное, чтобы работу в условиях воздействия вредных и опасных факторов подтверждали результаты аттестации или специальной оценки условий труда.

Примечание: Определение Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О

**Можно ли признать аналогичными рабочие места, созданные в разных подразделениях. Общие характеристики рабочих мест и характер работ совпадают**

Ответ на этот вопрос зависит от конкретных обстоятельств дела. Для признания рабочих мест аналогичными необходима идентичность всех факторов, указанных в статье 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Если все характеристики рабочих мест, созданных в разных подразделениях, совпадают, то их можно признать аналогичными. Однако стоит учитывать, что сотрудники могут использовать разное оборудование (например, компьютеры с разными дисплеями или системными блоками), у них могут отличаться характеристики микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха), на их рабочих местах могут быть различная освещенность, пульсация источников освещения и т. п.

С учетом указанного принять окончательное решение о признании аналогичными рабочих мест, созданных в разных подразделениях, должна комиссия с учетом действующих в организации опасных и вредных производственных факторов и характеристик трудового процесса на оцениваемых рабочих местах.

**Что брать в расчет общего числа рабочих мест: фактическое число сотрудников или количество единиц по штатному расписанию**

Лучше брать то количество рабочих мест, которое соответствует числу единиц по штатному расписанию. Именно от этого числа надо считать 20 процентов, в отношении которых достаточно провести специальную оценку условий труда при выявлении аналогичных рабочих мест.

Законодательно этот вопрос не урегулирован, поэтому окончательное решение об этом должна принять комиссия.

Принимая решение, необходимо учитывать следующее. С одной стороны, при проведении специальной оценки исследуют и анализируют условия труда конкретного сотрудника. Ведь цель специальной оценки труда – выявить вредные и опасные факторы на конкретном рабочем месте во время работы. При этом учитывается производственное оборудование, материалы и сырье, которые использует сотрудник на рабочем месте. Это следует из статей 10 и 12 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. То есть идентификация вредного и (или) опасного фактора предполагает присутствие человека на рабочем месте.

Но вместе с тем, если сразу не провести оценку рабочих мест, которые числятся в штатном расписании, но пока вакантны, то это придется сделать, когда на данные вакансии возьмете человека. Поэтому решить, включать в общее число для специальной оценки условий труда те или иные рабочие места, должна специальная комиссия с учетом целесообразности. Например, если в штатном расписании предусмотрены вакантные рабочие места, на которые в ближайшее время планируется принять сотрудников, то имеет смысл включить данные рабочие места в число мест для специальной оценки.

**Кто должен сдавать, Когда подается в трудовую инспекцию декларация о СОУТ ?**

Согласно статьи 11 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ декларацию должны подавать все работодатели (коммерческие организации, организации госсектора, предприниматели), которые провели специальную оценку условий труда на рабочих местах и при этом:

вредные или опасные производственные факторы не выявлены;

условия труда признаны оптимальными (1 класс) или допустимыми (2 класс). За исключением рабочих мест, на которых идентификацию не проводят.

Форма и порядок подачи декларации утверждены приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н.

С мая 2016 г. можно подавать декларацию и на рабочие места, где проводились не только идентификация, но измерения и исследования.

Если на 1 мая 2016 года у работодателя уже есть рабочие места, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми, подайте уточненную декларацию до 16 июня 2016 года.

Декларация представляется в государственную инспекцию труда по месту нахождения компании (месту жительства ИП). Это обязанность работодателя закреплена частью 1 статьи 11 Закона № 426-ФЗ и пунктом 3 Порядка № 80н.

Важно!

Если Вы на руках имеете отчёт о СОУТ (Специальной Оценке Условий Труда), то декларацию подавать не нужно!

Она подаётся лишь в том случае, когда у Вас есть заключение эксперта проводившего СОУТ, что на рабочих местах не выявлено ни каких потенциально ВРЕДНЫХ или ОПАСНЫХ производственных факторов.

Примечание: По-сути, таких рабочих мест практически не бывает на практике.

Т.е., если эксперт-оценщик измерил хотя бы один параметр освещенности, что так же является потенциально "вредным" фактором, на Вашем рабочем месте и выпустил протокол измерений (в том числе и отчёт) и по результатам признал Ваше рабочее место Оптимальным или Допустимым, то декларация не подается! (Письмо МинТруда РФ)

**Результаты спецоценки можно проверить и оспорить**

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

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).

**Кто может инициировать проведение экспертизы качества спецоценки?**

Инициатором проведения экспертизы качества спецоценки могут быть работодатель, работник, профсоюз или иной представительный орган работников, страховщики, территориальный орган Роструда, а также суд.

Примечание: ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ от 22.09.2014 № 652н "Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия ..."

**Есть вопросы по спецоценке?**

Минтруд дает разьяснения Минтруд опубликовал на своей интернет-странице ответы на типовые вопросы, связанные с проведением специальной оценки рабочих мест. Например, можно узнать, нужно ли проводить спецоценку (после окончания срока действия декларации) на рабочих местах, на которые была оформлена декларация, если выявлены профзаболевания на рабочих местах, ранее не входивших в состав декларируемых, или какие гарантии и компенсации нужно выплачивать в 2014 году работникам, занятым на вредной работе, если спецоценка еще не проводилась, но была проведена аттестация рабочих мест в 2013 году. Возможно, уже имеющийся список ответов будет пополняться. Поэтому имеет смысл периодически заглядывать на эту страницу сайта.

Сайт Минтруда http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/20