**Специальная оценка условий труда в 2017 году: последние изменения.**

**Для кого оцениваем?
Специальная оценка трудовых условий – это новое старое явление в законодательстве и реалиях российского бизнеса. До 2014 года она называлась иначе – аттестация рабочих мест по условиям труда. Суть явления осталась той же: это комплекс мероприятий, проводимых для установления вредных и опасных производственных факторов и квалификации степени их воздействия на персонал. Правда, в новом своде предписаний (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ) появилось крайне важное, даже принципиальное нововведение. До 2014 года анализ таких факторов нужно было проводить фактически только для мест непосредственно на производстве, то есть там, где персонал имел дело с сырьем, ручным инструментом, различными установками и аппаратами. То есть в офисе, где сотрудники имеют дело только с компьютером, ручкой и бумагой, такую оценку (аттестацию рабочих мест) можно было не проводить.
Согласно же новому закону необходимо как минимум один раз в пять лет переоценивать все созданные рабочие места. Таким образом, спецоценке подлежат даже места, где трудится руководство компании. Впрочем, есть и исключения, описанные все в том же ФЗ. Не оцениваются условия работы тех, кто трудится на «удаленке», и надомников. Это вполне логично, ведь они сами определяют особенности своего рабочего места, а не работодатель. К тому же дистанционно можно трудиться вообще где угодно – дома, в кафе, в парке и даже на пляже, руководство, как правило, не контролирует, где пишет/мастерит/высчитывает его сотрудник. Если работодатель – физлицо, то оценивать условия труда ему также не обязательно.
А молоко нам дадут?
Зачем вообще нужно оценивать (аттестовывать) рабочие места? На сей вопрос существует много ответов. Прежде всего, это, конечно же, нужно для защиты работников и помощи им. При обнаружении вредных факторов компания может закупить для сотрудников различные средства защиты (к примеру, одежду и обувь, сушить и чинить которую придется самой фирме), либо же изменить условия труда (улучшить вентиляцию, провести перепланировку помещений и т.д.) Еще одна из мер профилактики – медосмотры сотрудников. Их проводит либо штатный медработник, либо врач из клиники в рамках ДМС. Можно также ввести обязательную диспансеризацию в ведомственной поликлинике, если таковая есть. Крупные предприятия могут и отправлять своих сотрудников подлечиться в санатории за счет фирмы или по льготным путевкам. Вредные условия работы подразумевают также обязательные выплаты со стороны компании: надбавки «за вредность» персоналу.
Необходимо помнить, что определенные категории персонала имеют право потребовать перевести их на работу туда, где нет вредных факторов. К ним относятся беременные сотрудницы. Если у работодателя безопасных вакансий нет, то до наступления декретного отпуска работница освобождается от работы в опасных (вредных) условиях, при этом она получает средний заработок (ТК РФ, статья 254.). Разумеется, для этого даме в положении нужно обратиться в клинику за справкой от врача. Более того, согласно предыдущей статье того же Трудового кодекса использование труда слабого пола вообще ограничивается на определенных производствах с вредными условиями. Перечень таких производств утвердило правительство РФ. Несовершеннолетним также запрещено работать во вредных, и уж тем более опасных условиях (там же, статья 265). Сотрудники, которым приходится работать во вредных условиях (2–4 степень и опасные условия), могут рассчитывать на компенсацию: им причитается дополнительный отпуск минимум в 7 дней за счет фирмы (ТК РФ, статья 117), а также увеличенная заработная плата (работодатель обязан повысить ее минимум на 4% от оклада). Правда, есть ограничение: допотпуск положен только за время, которое пришлось трудиться в таких условиях, так что авансом отдохнуть, увы, не удастся. Если же работодатель так расщедрился, что готов отпустить сотрудника больше, чем на неделю, то «лишние» дни за вредность можно не отгуливать, а попросить компенсировать – правда, если это урегулировано в коллективном договоре. Кроме того, такие сотрудники и работают меньше, чем предполагает стандартный график, а всего 36. Правда, это касается лишь тех «вредников», чьи места отнесены к подклассам 3.3. и 3.4, а также для занятых в опасных условиях.
Молоко (или какие-то другие продукты) тоже дадут: однако по договоренности с работником (не все любят и не всем можно молочные продукты) их могут заменить деньгами, что тоже приятно. Конечно, добрую волю работодателя никто не отменял: при желании он может назначить более щедрые выплаты в виде денег, продуктов или каких-то еще полезных льгот. Впрочем, некоторые не слишком порядочные фирмы нечестно пользуются тем, что их сотрудники в своих правах не слишком разбираются, и не торопятся раскошеливаться на компенсации. Это одна из распространенных жалоб, с которой работник может и в суд отправиться. Важно, что если спецоценка показала, что уровень вредности условий не поменялся, то и компенсации урезать нельзя. Впрочем, это не все расходы, которые придется понести работодателю, персонал которого занят на таких видах работ. Государство обязывает платить допвзносы в ПФР для трудящихся под землей либо на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ), и с тяжелыми условиями труда. Для тех, у кого условия классифицированы как опасные согласно спецоценке, допвзнос установлен 8%, для трудящихся во вредных условиях – 7% (эти тарифы не изменились с 2014 года).
Базой для расчета являются все выплаты «вредникам» согласно трудовым договорам и договорам об оказании услуг. Помимо дополнительных отчислений в ПФР «вредным» фирмам приходится платить еще и надбавку к страховому тарифу так называемых взносов на «травматизм». Для расчета повышенного взноса учитывают длительность и количество иных несчастных случаев. Компании придется раскошелиться дополнительно, если цифры по страховым случаях на ее предприятии окажутся выше средних цифр у других фирм с таким же видом экономической деятельности (учитывается только основная). Согласно постановлению правительства РФ от 10.12.2016 № 1341, накажут рублем и компании за более чем два смертельных случаев за последние три года (если в них отсутствует вина третьих лиц). Впрочем, компании-«отличницы», не допускающие смертельных случаев на производстве, а также вовремя перечисляющие взносы, могут рассчитывать на скидку.
Проводить спецоценку условий труда или обойтись?
Оценить, в каких условиях трудятся ее работники, организация может и внепланово – как по инициативе контролирующего ведомства, так и по своему решению или по предложению персонала. Первый вариант – это проведение оценки по настоянию трудовой инспекции, которая обнаружила какие-либо нарушения законодательства на предприятии. Инициировать проверку само руководство компании может по целому ряду причин:
1) На предприятии созданы новые рабочие места, и нужно определить, в каких условиях будут трудиться новые сотрудники.
2) Компания решила изменить технологии производства или заменить старое оборудование.
3) Планируется использовать иное, нежели раньше сырье или материалы, которые могут оказаться вредными.
4) На производстве негативные факторы привели к несчастному случая или из-за них возникло(и) заболевание(я) у одного или нескольких сотрудников.
Потребовать оценить условия труда может также профсоюз или другой орган, представляющий интересы персонала. Разумеется, для такой проверки должны быть веские аргументы. Компания, впрочем, может не организовывать оценку труда, если изменения в ней являются юридическими (к примеру, реорганизация или просто новое название старого рабочего места) и не приводят к появлению новых негативных воздействий или усилению существующих.
Как правильно провести аттестацию рабочих мест?
Итак, компании предстоит оценить рабочие места. Как же правильно провести специальную оценку условий труда в 2017 году с учетом последних изменений?
Сначала работодатель должен создать оценочную комиссию и составить график для мероприятий по спецоценке. В комиссию нужно включить нечетное число человек, в нее входят непременно специалист по охране труда, а также представители профсоюза (если таковой есть). Во главе комиссии стоит представитель компании.
Помимо сотрудников самой фирмы к оценке привлекается персонал из независимой организации. Затем необходимо составить перечень рабочих мест, для которых нужна спецоценка, а также указать аналогичные рабочие места (то есть где наблюдаются такие же условия, оборудование, квалификация и функции работников и т.п.) На следующем этапе обязательно идентифицировать вредные факторы, наличествующие на производстве. При этом важно понимать, что это не просто составление некоего списка опасных условий (его составляет комиссия), а сравнение их с идентификатором. Как раз этим занимается эксперт специализированной организации, изучая описание технологий, техническую документацию, осматривая само рабочее место, опрашивая работников и т.д. и т.п. Эксперт может также прочитать данные по предыдущей специальной оценке условий труда (аттестации). Учитываются также предложения самих сотрудников по идентификации, а также случаи травматизма и/или заболеваний, связанных с условиями на месте работы. Затем комиссия утверждает результаты проведенной идентификации. Если вредные факторы специалистами идентифицированы, то затем их изучают эксперты специализированной организации (проводятся пробы, замеры и другие мероприятия). Если же нет – то условия труда квалифицируют как допустимые либо оптимальные.
Оптимальные условия (их относят к первому классу) соответствуют нормативам и не наносят вреда организму, т.е. трудиться в них безопасно. При допустимых (2й класс) условиях на персонал воздействуют вредные факторы, однако в рамках норм гигиены, а какие-либо изменения из-за них в состоянии организма и самочувствии исчезают сами по себе во время определенного договором отдыха или к началу очередного рабочего дня. А дальше возможны следующие варианты. Если, как уже говорилось выше, на рабочих местах ничто не угрожает жизни и здоровью сотрудников, то компания подает декларацию об этом в соответствующий местный орган надзора (трудинспекцию). Если же была проведена идентификация факторов, то после проб (методику определяют сами эксперты) результаты записываются в протокол и рабочие места классифицируются по степени вредности и (или) опасности. Вредными (3-й класс) являются условия труда, при которых зафиксированная степень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов оказывается выше, нежели уровень, предписанный в гигиенических нормах, в том числе: Вредные условия подразделяют далее на четыре подкласса: Подкласс 3.1 (также 1-я степень) – при них изменения в организме исчезают позднее, чем начинается следующий рабочий день; 3.2 (2-я степень) – при них возникают начальные стадии профессиональных заболеваний или профессиональных болезней легкой степени тяжести; 3.3 (3-я степень) – могут вызвать стойкие изменения в организме, являющиеся причиной появления заболеваний легкой и средней степени тяжести, и возникает потеря трудоспособности; 3.4 (4-я степень) – вызывают возникновение и развитие тяжелых форм профзаболеваний (вплоть до утраты общей трудоспособности). Опасными (относятся к 4-му классу) являются такие условия труда, при которых возникает угроза жизни сотрудника и существует высокий риск того, что профзаболевание перейдет в острую стадию. После окончания спецоценки эксперты приглашенной организации оформляют отчет о ее проведении, где указываются, в частности, следующие сведения: Данные об экспертной организации. Названия рабочих мест, для которых проводилась специальная оценка условий труда, и идентифицированных факторов. Данные исследований и замеров вредных и (или) опасных факторов.
Оценка пользы от применения сертифицированных средств индивидуальной защиты. Мероприятия (планируемые или желательные) по улучшению условий труда. Заключения эксперта независимой организации. Этот отчет заверяют все члены комиссии. Затем сотрудники могут узнать о результатах спецоценки, причем фирма обязана предоставить им таковую возможность в течение 30 календарных дней со момента утверждения вышеуказанного отчета. А что грозит фирме-нарушителю? В последние несколько лет нарушения законодательства об охране труда стали караться несколько мягче.
В частности, два года назад из статьи 5.27 КОАП были удалены такие виды ответственности, как приостановление деятельности организации, а также дисквалификация должностного лица. Сейчас нарушителям грозит лишь штраф, но он был увеличен. Так, если организация нарушит порядок организации спецоценки условий труда на рабочих местах или вообще откажется от ее проведения, то ей придется заплатить штраф: должностное лицо накажут на 5 тыс. – 10 тыс. рублей, а юрлицо – на 60 тыс. или даже 80 тыс. рублей. Если персонал будет лишен средств индивидуальной защиты, должностные лица заплатят 20 тыс. – 30 тыс. рублей, а организации 130 тыс. – 150 тыс. рублей.
Таким образом, вышеописанная спецоценка условий работы, заменившая собой аттестацию рабочих мест, является крайне важной мерой по охране труда персонала, предотвращению заболеваний и компенсации ущерба, нанесенного здоровью. Кроме того, она помогает защитить тех, кто по закону может трудиться только в оптимальных или допустимых условиях. В проведенной специальной оценке организация отчитывается перед государством и делает отчисления в соцфонды. Впрочем, разумеется, ответственные организации заботятся о здоровье своих сотрудников не из страха перед спецоценкой.**