



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

"Комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
(постатейный)
(Борисов А.Н.)
(Подготовлен для системы КонсультантПлюс,
2014)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 16.08.2014

Подготовлен для системы КонсультантПлюс

**КОММЕНТАРИЙ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ЗАКОНУ ОТ 28 ДЕКАБРЯ 2013 Г.
N 426-ФЗ "О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА"**

(Постатейный)

Материал подготовлен с использованием правовых актов
по состоянию на 25 июня 2014 года

А.Н. БОРИСОВ

В книге дан постатейный комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Подробно рассмотрены организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, введенной с 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест по условиям труда. Проведен сравнительный анализ с действовавшим до него [Порядком](#) проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н.

Издание предназначено для работодателей, организаций, проводящих специальную оценку условий труда, работников, выборных органов первичной профсоюзной организации и иных представительных органов работников.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Органы государственной власти, иные государственные органы и организации:

МОТ - Международная организация труда;

Государственная Дума - Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации;

КС России - Конституционный Суд Российской Федерации;

ВС России - Верховный Суд Российской Федерации;

Минздрав России - Министерство здравоохранения Российской Федерации;

Минздравсоцразвития России - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

Минтруд России - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

Минэкономразвития России - Министерство экономического развития Российской Федерации;

Роспотребнадзор - Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

Роструд - Федеральная служба по труду и занятости;

ПФР - Пенсионный фонд Российской Федерации;

ФСС России - Фонд социального страхования Российской Федерации;

ФНПР - Федерация независимых профсоюзов России;

ГК "Росатом" - Государственная корпорация по атомной энергии "Росатом".

Правовые акты:

часть первая ГК РФ - Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ <1>;

<1> СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301.

часть вторая ГК РФ - Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ <2>;

<2> СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 410.

УК РФ - Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ <3>;

<3> СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2954.

КоАП РФ - Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ <4>;

<4> СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. I). Ст. 1.

ТрК РФ - Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ <5>;

<5> СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. I). Ст. 3.

АПК РФ - Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. N 95-ФЗ <6>;

<6> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3012.

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ <7>;

<7> СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.

Закон 2013 г. N 421-ФЗ - Федеральный закон 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" <8>;

<8> www.pravo.gov.ru, 2013, 30 декабря.

Порядок аттестации рабочих мест (2011 г.) - Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" <9>;

<9> РГ. N 135. 2011. 24 июня.

Справка (2012 г.) по дополнительным замечаниям к Порядку аттестации - Справка по дополнительным замечаниям субъектов предпринимательской и иной деятельности к нормативному акту, которые не были включены в заключение об экспертизе, приложение 2 к Заключению Министерства экономического развития РФ от 12 мая 2012 г. "Об экспертизе Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда".

Источники правовых актов:

www.pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>;

www.tsouz.ru - официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru>;

БВС РФ - Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации;

Ведомости СНД и ВС РФ - "Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ";

РГ - "Российская газета";

СЗ РФ - Собрание законодательства Российской Федерации;

СПС - справочные правовые системы.

ВВЕДЕНИЕ

Законопроект, принятый в качестве Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - комментируемый Закон), разработан в рамках реализации положений Федерального закона от 3 декабря 2012 г. N 243-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования" <10> и в соответствии с поручением Президента РФ от 26 декабря 2012 г. N Пр-3499.

<10> www.pravo.gov.ru, 2012, 4 декабря.

Федеральным [законом](#) от 3 декабря 2012 г. N 243-ФЗ внесены изменения в [статью 58.3](#) Федерального закона от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (наименование в ред. Федерального закона от 29 ноября 2010 г. N 313-ФЗ) <11>, согласно которым начиная с 2013 г. установлен дополнительный тариф страховых взносов в ПФР для плательщиков, использующих труд наемных рабочих, чьи профессии предусмотрены [Списками N 1](#) и [N 2](#) производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденными Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10. Указанный тариф постепенно повышается и составит начиная с 2015 г. 9 и 6% от сумм выплат и иных начислений в пользу работников по [Спискам N 1](#) и [N 2](#) соответственно. Предусматривается, что плательщики страховых взносов освобождаются от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, устанавливаемом отдельным федеральным законом, которым является комментируемый [Закон](#).

<11> СЗ РФ. 2009. N 30. Ст. 3738; 2010. N 49. Ст. 6409.

[Законопроект](#) внесен в Государственную Думу Правительством РФ в соответствии с [распоряжением](#) от 31 августа 2013 г. N 1547-р <12> (законопроекту присвоен N 337970-6). В отношении необходимости принятия законопроекта и его концепции в пояснительной записке к нему отмечено следующее.

<12> www.pravo.gov.ru, 2013, 4 сентября.

В настоящее время законодательством РФ фактически предусмотрены три процедуры исследования условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, а именно:

аттестация рабочих мест, осуществляемая на основании [статьи 209](#) ТрК РФ с целью установления сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимального размера повышения оплаты труда и иных предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

специальная оценка условий труда, которая согласно [ст. 58.3](#) Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" должна осуществляться на основании отдельного федерального закона в целях освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам;

государственная экспертиза условий труда, осуществляемая федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в соответствии со [ст. 216.1](#) ТрК РФ в целях оценки соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Очевидно, что указанные процедуры должны быть объединены и унифицированы, с тем чтобы работодатель проводил исследование рабочего места своих работников однократно, а результаты данного исследования могли использоваться и в целях уплаты страховых взносов в ПФР, и в целях предоставления иных гарантий и компенсаций работникам. При этом указанная объединенная процедура должна представлять собой универсальный инструмент перехода от формального "списочного" подхода к предоставлению гарантий и компенсаций к подходу, учитывающему в указанных целях исключительно фактическое воздействие на организм работника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Такой подход позволит, с одной стороны, максимально объективно решать вопрос о необходимости компенсации вредных (опасных) условий труда конкретному работнику на конкретном рабочем месте и, с другой стороны, экономически стимулировать работодателей вкладывать средства в улучшение условий и в охрану труда, в том числе в целях оптимизации своих дальнейших издержек (по предоставлению гарантий и компенсаций и по уплате дополнительных страховых взносов в ПФР).

Таким образом, основной целью принятия [законопроекта](#) является унификация процедуры оценки условий труда на рабочих местах как единого способа реализации установленного пенсионным законодательством механизма освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в ПФР и

механизма предоставления предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций одновременно с формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда.

Основными этапами проведения специальной оценки условий труда станут: подготовка к проведению специальной оценки условий труда; идентификация вредности (опасности); декларирование соответствия условий труда; измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса; оформление результатов специальной оценки условий труда.

Новеллами законодательства РФ об охране труда станут нормы [законопроекта](#), содержащие положения о декларировании соответствия условий труда, являющегося подтверждением работодателем соответствия условий труда на его рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

При этом в случае декларирования соответствия условий труда работодатель освобождается от необходимости проведения дорогостоящих процедур по исследованию и измерению потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, что позволит существенно снизить затраты малых предприятий.

Также в целях оптимизации расходов на проведение специальной оценки условий труда предусматривается возможность учета результатов исследований и измерений потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, полученных испытательной лабораторией (центром) работодателя, в том числе в ходе проведения производственного контроля в соответствии с Федеральным [законом](#) от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" <13>.

<13> СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650.

Положениями [законопроекта](#) планируется повысить уровень защиты трудовых прав работников посредством повышения степени участия профсоюзов в проведении оценки условий труда, в том числе включение их представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования. Кроме того, профсоюзы имеют право на представление предложений по проведению внеплановой специальной оценки.

[Законопроектом](#) предусматривается также возможность использования результатов специальной оценки условий труда во всех процедурах в сфере охраны труда (которые обязательны для реализации всеми работодателями), в том числе:

предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

разработка и реализация мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

контроль за состоянием условий труда на рабочих местах; организация обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров; оценка уровня профессиональных рисков;

расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с [законопроектом](#) испытательные лаборатории (центры), являющиеся структурными подразделениями соответствующих организаций, проводящих специальную оценку условий труда, аккредитуются национальным органом РФ по аккредитации на проведение исследований (испытаний) и измерений всех факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных положениями законопроекта, что исключает возможность создания института посредничества в данной сфере и обеспечивает формирование цивилизованного рынка высококачественных услуг в области оценки условий труда.

Перечень подлежащих измерению факторов производственной среды и трудового процесса сформулирован с учетом правоприменительной практики [Перечня](#) измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, и обязательных метрологических требований к ним, в том числе показателей точности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 9 сентября 2011 г. N 1034н, и полностью согласуется с

российскими и международными стандартами в части требований к оснащению испытательных лабораторий (центров).

Необходимо отметить, что при проведении специальной оценки условий труда потенциально вредные и опасные факторы производственной среды и трудового процесса подлежат не только измерениям, но и исследованиям, в том числе требующим специальных познаний в области медицины.

При этом, учитывая необходимость проведения в ходе специальной оценки условий труда оценки уровня воздействия идентифицированных вредных и (или) опасных факторов на организм работника с учетом отклонения их фактических значений от соответствующих нормативов (гигиенических нормативов), положениями **законопроекта** устанавливается требование к отдельным экспертам организации, проводящей специальную оценку условий труда, о наличии высшего образования в области гигиены труда.

С целью обеспечения максимальной прозрачности проведения процедуры специальной оценки условий труда **законопроектом** установлены однозначно понимаемый терминологический аппарат, права и обязанности работодателя и работника при проведении специальной оценки условий труда, а также организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

В соответствии с **законопроектом** Роструд будет наделен полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением требований комментируемого **Закона** в рамках осуществляемого им в настоящее время государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, а также по ведению реестра деклараций соответствия условий труда государственным требованиям охраны труда.

Кроме того, **законопроектом** в рамках определения порядка допуска к осуществлению деятельности в области специальной оценки условий труда предлагается наделить Минтруд России полномочиями по проведению аттестации и выдаче соответствующих сертификатов экспертам в области специальной оценки условий труда, а Федеральную службу по аккредитации предусматривается наделить полномочиями по проведению аккредитации испытательных лабораторий (центров) организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда.

Минтруд России также наделяется полномочиями по ведению федеральной государственной информационной системы учета результатов специальной оценки условий труда, призванной обеспечить доступ и использование результатов специальной оценки условий труда уполномоченными органами государственной власти. Начало промышленной эксплуатации указанной информационной системы планируется с 1 января 2016 г.

С целью сохранения преемственности в реализации действующей на сегодняшний день процедуры оценки условий труда, в том числе в части накопления информации о состоянии условий труда в России, и исключения дополнительных финансовых расходов работодателей **законопроектом** устанавливается переходный период на срок до 31 декабря 2018 г., в течение которого будут признаваться действующими и подлежащими реализации имевшиеся до момента вступления в силу законопроекта права участников оценки условий труда и результаты оценки условий труда.

Одновременно с проектом комментируемого Закона Правительством РФ в Государственную Думу внесен **законопроект**, принятый в качестве Федерального **закона** 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" (далее - Закон 2013 г. N 421-ФЗ).

Авторы **законопроекта** дали следующую характеристику вносимым изменениям:

законопроект представляет собой пакет законодательных инициатив, направленных на формирование и закрепление механизма экономического стимулирования работодателей к реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, основным инструментом которого будет проведение специальной оценки условий труда;

вносимые **законопроектом** поправки в **ТрК** РФ предусматривают введение в законодательство РФ об охране труда процедуры специальной оценки условий труда как основного инструмента для решения вопроса о предоставлении работнику гарантий и компенсаций в связи с работой во вредных и опасных условиях труда, замену процедуры обязательной сертификации организации работ по охране труда для работодателя декларированием соответствия условий и охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда на основе результатов специальной оценки условий труда;

изменениями в **КоАП** РФ предлагается выделение наиболее опасных для жизни и здоровья работников нарушений законодательства об охране труда в отдельную статью 5.27.1, предусматривающую такие составы правонарушений в области охраны труда, как нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, допуск работника

к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, допуск к работе лица, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания требований охраны труда, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты и другие;

также изменениями в КоАП РФ предусматривается существенное увеличение размера административных штрафов за указанные нарушения, а также "ступенчатое" наступление ответственности;

новая редакция статьи 143 УК РФ предусматривает увеличение размера наказания за нарушение требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, включая ужесточение ответственности (до пяти лет лишения свободы) за нарушение требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности гибель двух и более лиц;

в части пенсионного обеспечения законопроектом в качестве мер, стимулирующих работодателей к созданию и развитию систем досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, закрепляется положение, в соответствии с которым досрочное негосударственное пенсионное обеспечение будет осуществляться работодателем в пользу работника и с его согласия в силу существующих (существовавших) между ними трудовых отношений на основе пенсионного договора;

законопроект предлагает освобождение работодателей от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам в случае формирования работодателями систем досрочного негосударственного пенсионного обеспечения и формирования у работников прав на социальные гарантии в указанных системах с уплатой работодателями соответствующих взносов. Также законопроектом предусматривается, что правовые отношения работодателя и работников, возникающие в связи с заключением досрочного пенсионного договора и участием в системе досрочного негосударственного пенсионного обеспечения работников, регулируются законодательством Российской Федерации, коллективным договором, отраслевым (межотраслевым) соглашением, пенсионными правилами фонда, пенсионной программой работодателя и досрочным пенсионным договором;

кроме того, законопроектом предусматривается сохранение за работником права на назначение и выплату досрочной трудовой пенсии в рамках обязательного пенсионного страхования только в части пропорционально уплаченным за него работодателем в ПФР страховым взносам по дополнительным тарифам. При этом в специальный стаж, дающий право на назначение досрочных трудовых пенсий, будут включаться периоды работы во вредных и (или) опасных условиях, за которые с согласия работника работодатель уплачивал пенсионные взносы в рамках созданной им системы досрочного негосударственного пенсионного обеспечения;

наряду с прочим в связи с введением специальной оценки условий труда законопроектом вводятся терминологические изменения в отдельные федеральные законы в области здравоохранения.

28 декабря 2013 года

N 426-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Комментарий к [статье 1](#)

1. Комментируемая статья определяет предмет регулирования комментируемого Закона, т.е. определяет общественные отношения, урегулированные нормами данного Закона, которые в силу этого являются правовыми отношениями.

В качестве предмета регулирования комментируемого Закона в [ч. 1 комментируемой статьи](#) названы отношения, возникающие, во-первых, в связи с проведением специальной оценки условий труда и,

во-вторых, в связи с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Государственным нормативным требованиям охраны труда посвящена ст. 211, открывающая главу 34 "Требования охраны труда" ТрК РФ. Согласно [ч. 1 этой статьи](#) (в ред. Федерального закона от 24 июля 2009 г. N 206-ФЗ <14>) государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В [части 2 указанной статьи](#) (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ <15>) установлено, что государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

<14> СЗ РФ. 2009. N 30. Ст. 3732.

<15> СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878.

Понятие специальной оценки условий труда определено в [ч. 1 ст. 3](#) комментируемого Закона как 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 установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Как говорилось во [введении](#), в специальную оценку условий труда объединены и унифицированы следующие три процедуры исследования условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда: 1) аттестация рабочих мест по условиям труда, осуществляемая на основании [ст. 209](#) ТрК РФ; 2) специальная оценка условий труда, осуществляемая на основании [ст. 58.3](#) Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования"; 3) государственная экспертиза условий труда, осуществляемая на основании [ст. 216.1](#) ТрК РФ (подробнее см. [коммент. к ст. 3](#) Закона). Выше также говорилось, что указанные процедуры объединены и унифицированы с тем, чтобы работодатель проводил исследование рабочего места своих работников однократно, а результаты данного исследования могли использоваться и в целях уплаты страховых взносов в ПФР, и в целях предоставления иных гарантий и компенсаций работникам.

2. В положениях [ч. 2 комментируемой статьи](#) названы элементы правоотношений, составляющих предмет регулирования комментируемого Закона. Такие элементы объединены в рассматриваемой части в две группы:

1) правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда.

Правовые основы проведения специальной оценки условий труда определены в ст. 8 комментируемого Закона, согласно [ч. 1](#) которой такое регулирование осуществляется ТрК РФ, данным Законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Организационным основам проведения специальной оценки условий труда посвящена статья 8 данного Закона, согласно [ч. 1 и 2](#) которой обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя; специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям [ст. 19](#) данного Закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора (см. комментарии к указанным статьям).

В отношении основных этапов проведения специальной оценки условий труда авторами законопроекта, принятого в качестве комментируемого [Закона](#), отмечалось, что таковыми являются: подготовка к проведению специальной оценки условий труда; идентификация вредности (опасности); декларирование соответствия условий труда; измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса; оформление результатов специальной оценки условий труда;

2) правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки

условий труда.

Участниками специальной оценки условий труда являются работодатель, организация, проводящая специальную оценку условий труда, эксперты указанных организаций, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников. Соответственно, в комментируемом [Законе](#) предусмотрены права перечисленных субъектов и закреплены их обязанности, а также говорится об их ответственности. Права, обязанности и ответственность представляют собой элементы правового статуса соответствующего субъекта. Непосредственно перечни прав и обязанностей работодателя, работника и организации, проводящей специальную оценку условий труда, в связи с проведением специальной оценки условий труда закреплены положениями [ст. 4, 5 и 6](#) данного Закона соответственно.

Статья 2. Регулирование специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 2](#)

1. В [части 1 комментируемой статьи](#) определены нормативные правовые акты, в соответствии с которыми осуществляется регулирование специальной оценки условий труда. При этом такая самостоятельная законодательная отрасль, как законодательство о специальной оценке условий труда, не названа.

Среди таких нормативных правовых актов названы [ТрК РФ](#), комментируемый [Закон](#), другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ. Как видно, речь идет только о нормативных правовых актах федерального уровня, что предопределено положениями [ст. 71 Конституции РФ](#), относящими к исключительному ведению России такие вопросы, как: регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина ([п. "в"](#)); федеральный бюджет, федеральные налоги и сборы ([п. "з"](#)); стандарты ([п. "р"](#)). Кроме того, это согласуется с положениями [ст. 6 ТрК РФ](#), разграничивающими полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Иными нормативными правовыми актами РФ, нежели федеральные законы, являются нормативные правовые акты РФ Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти. В отношении данных нормативных правовых актов необходимо отметить следующее:

издание Президентом РФ указов, как и распоряжений, предусмотрено [частью 1 ст. 90 Конституции РФ](#). Согласно [части 2 указанной статьи](#) указы и распоряжения Президента РФ обязательны для исполнения на всей территории России. В [части 3 этой же статьи](#) установлено, что указы и распоряжения Президента РФ не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам. К этому следует добавить, что нормативными правовыми актами являются только те указы Президента РФ, которые имеют нормативный характер;

Правительство РФ, как установлено в [ч. 1 ст. 115 Конституции РФ](#), на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ издает постановления и распоряжения, обеспечивает их исполнение. [Частью 2 указанной статьи](#) установлено, что постановления и распоряжения Правительства РФ обязательны к исполнению в России. Постановления и распоряжения Правительства РФ в случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ в соответствии с [ч. 3 данной статьи](#) могут быть отменены Президентом РФ. [Статьей 23](#) Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" (в ред. Федерального конституционного закона от 31 декабря 1997 г. N 3-ФКЗ) <16> установлено, что акты, имеющие нормативный характер, издаются в форме постановлений Правительства РФ; акты по оперативным и другим текущим вопросам, не имеющие нормативного характера, издаются в форме распоряжений Правительства РФ;

<16> СЗ РФ. 1997. N 51. Ст. 5712; 1998. N 1. Ст. 1.

нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти в соответствии с [п. 1](#) Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утв. Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. N 1009 (в ред. Постановления Правительства РФ от 7 июля 2006 г. N 418) <17>, издаются на основе и во исполнение федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов и распоряжений Президента РФ,

постановлений и распоряжений Правительства РФ, а также по инициативе федеральных органов исполнительной власти в пределах их компетенции.

<17> СЗ РФ. 1997. N 33. Ст. 3895; 2006. N 29. Ст. 3251.

2. **Часть 2 комментируемой статьи** устанавливает, что те нормы, которые регулируют специальную оценку условий труда и содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, должны соответствовать нормам ТрК РФ и комментируемого Закона.

Эта норма аналогична норме **ч. 3 ст. 5** ТрК РФ (здесь и далее в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ), согласно которой нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать данному Кодексу. В связи с этим при применении рассматриваемой нормы представляется уместной аналогия со следующими положениями **ч. 4 - 8 указанной статьи 5** ТрК РФ:

в случае противоречий между данным Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется данный **Кодекс**;

если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит данному Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в данный **Кодекс**;

указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить данному Кодексу и иным федеральным законам;

постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить данному **Кодексу**, иным федеральным законам и указам Президента РФ;

нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить данному **Кодексу**, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

3. В **части 3 комментируемой статьи** содержится традиционное для федерального законодателя положение (в частности, такое же закреплено в **ч. 2 ст. 10** ТрК РФ), применительно к действию комментируемого **Закона** дублирующее правило **ч. 4 ст. 15** Конституции РФ о том, что в случае, если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом (имеются в виду любые законодательные акты), то применяются правила международного договора. Наряду с этим данное положение воспроизводит соответствующее положение законодательства СССР о действии международных договоров СССР.

Указанная норма **ч. 4 ст. 15** Конституции РФ не ограничивается приведенным положением. Там же установлено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Разъяснения о понятиях таких принципов и норм даны в **п. 1** Постановления Пленума ВС России от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" <18>.

<18> РГ. N 244. 2003. 2 декабря.

Порядок заключения, выполнения и прекращения международных договоров РФ определяет Федеральный **закон** от 15 июля 1995 г. N 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации" <19>. Согласно положениям названного Закона (в ред. Федерального закона от 1 декабря 2007 г. N 318-ФЗ <20>) понятием "международный договор РФ" охватываются: международные договоры РФ, заключаемые с иностранными государствами, а также с международными организациями, иными обладающими правом заключать международные договоры образованиями от имени России (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры), от имени федеральных органов исполнительной власти (договоры межведомственного характера) (**п. 2 ст. 1** и **п. 2 ст. 3**); международные договоры, в которых Россия является стороной в качестве государства - продолжателя СССР (**п. 3 ст. 1**); независимо от их вида и наименования (договор, соглашение, конвенция, протокол, обмен письмами или нотами, иные виды и наименования международных договоров) (**ст. 2**).

<19> СЗ РФ. 1995. N 29. Ст. 2757.

<20> СЗ РФ. 2007. N 49. Ст. 6079.

В соответствии с [п. 3 ст. 5](#) Федерального закона "О международных договорах Российской Федерации" положения официально опубликованных международных договоров РФ, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в России непосредственно. Там же установлено, что для осуществления иных положений международных договоров РФ принимаются соответствующие правовые акты. Разъяснения этих положений даны в [п. 5](#) Постановления Пленума ВС России от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" <21> и [п. 3](#) названного выше Постановления Пленума ВС России от 10 октября 2003 г. N 5. Как указано в п. 3 второго из названных документов: к признакам, свидетельствующим о невозможности непосредственного применения положений международного договора РФ, относятся, в частности, содержащиеся в договоре указания на обязательства государств-участников по внесению изменений во внутреннее законодательство этих государств; при рассмотрении судом гражданских, уголовных или административных дел непосредственно применяется такой международный договор РФ, который вступил в силу и стал обязательным для России и положения которого не требуют издания внутригосударственных актов для их применения и способны порождать права и обязанности для субъектов национального права ([ч. 4 ст. 15](#) Конституции РФ, [п. 1 и 3 статьи 5](#) Федерального закона "О международных договорах Российской Федерации", [п. 2 ст. 7](#) части первой ГК РФ).

<21> РГ. N 247. 1995. 28 декабря.

Необходимо иметь в виду, что не любой межправительственный акт является международным договором РФ. Это международные акты, которые составляются, как правило, в форме деклараций, меморандумов, совместных заявлений, планов и программ сотрудничества и которые не содержат юридически обязывающих положений. Порядок подготовки, принятия решений о подписании и подписания от имени Правительства РФ с правительствами иностранных государств либо с международными организациями или их органами международных межправительственных актов, не являющихся международными договорами РФ, регламентирован [Положением](#) о подготовке и подписании международных межправительственных актов, не являющихся международными договорами Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2003 г. N 79 <22>.

<22> СЗ РФ. 2003. N 7. Ст. 647.

Статья 3. Специальная оценка условий труда

Комментарий к [статье 3](#)

1. Комментируемая статья определяет содержание понятия специальной оценки условий труда. Так, в [части 1 данной статьи](#) это понятие названо единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (в юридико-технических целях обозначаются "вредные и (или) опасные производственные факторы") и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Как говорилось во [введении](#), в специальную оценку условий труда объединены и унифицированы следующие три процедуры исследования условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда:

1) аттестация рабочих мест по условиям труда, осуществляемая на основании ст. 209 ТрК РФ. В [части 12 указанной статьи](#) (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) было определено (часть признана утратившей силу [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ в связи с принятием комментируемого [Закона](#)), что аттестация рабочих мест по условиям труда - это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

2) специальная оценка условий труда, осуществляемая на основании [ст. 58.3](#) Федерального закона от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского

страхования" (наименование в ред. Федерального закона от 29 ноября 2010 г. N 313-ФЗ) <23>. Указанная [статья](#), введенная Федеральным [законом](#) от 3 декабря 2012 г. N 243-ФЗ, предусматривала осуществление такой специальной оценки условий труда на основании отдельного федерального закона в целях освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам;

<23> СЗ РФ. 2009. N 30. Ст. 3738; 2010. N 49. Ст. 6409.

3) государственная экспертиза условий труда, осуществляемая на основании ст. 216.1 ТрК РФ. В прежней редакции [ч. 3 указанной статьи](#) (т.е. в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) было определено, что государственная экспертиза условий труда осуществляется в т.ч. в целях оценки качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. После внесения [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ связанных с принятием комментируемого [Закона](#) изменений данное положение переформулировано на цели оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

Выше также говорилось, что указанные процедуры объединены и унифицированы с тем, чтобы работодатель проводил исследование рабочего места своих работников однократно, а результаты данного исследования могли использоваться и в целях уплаты страховых взносов в ПФР, и в целях предоставления иных гарантий и компенсаций работникам.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) определены итоги результатов проведения специальной оценки условий труда - это установление классов (подклассов) условий труда на рабочих местах. В соответствии с положениями [ст. 14](#) комментируемого Закона условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс, включает четыре подкласса с 3.1 по 3.4 - вредные условия труда 1, 2, 3 и 4 степени соответственно) и опасные условия труда (4 класс).

Ранее в [п. 36](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что комплексная оценка состояния условий труда на рабочем месте включает в себя результаты оценок: класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам; класса условий труда по травмоопасности; обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) исключает из сферы действия специальной оценки условий труда следующие категории работников:

1) надомники. Согласно [части 1 ст. 310](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет; надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи; при этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают;

2) дистанционные работники. Как определено в [ч. 1 ст. 312.1](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ <24>), дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет;

<24> www.pravo.gov.ru, 2013, 8 апреля.

3) работники, вступившие в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. В соответствии с [ч. 2 ст. 309](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые; документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Ранее Порядок аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривал лишь третье из названных изъятий - в его [пункте 1](#) указывалось, что требования названного Порядка распространяются на работодателей -

юридических и физических лиц, но за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

В остальном Порядок аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривал иные изъятия из сферы его действия. Так, в [пункте 4](#) названного Порядка (здесь и далее в ред. Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. N 590н <25>) устанавливалось, что аттестации подлежат рабочие места работодателя, за исключением рабочих мест, на которых работники исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически, для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.

<25> РГ. N 33. 2013. 15 февраля.

Кроме того, указанный [пункт 4](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривал, что аттестации подлежат только такие рабочие места работодателя, в т.ч. вновь организованные рабочие места (о понятии вновь организованных рабочих мест см. [коммент. к ст. 17](#) Закона), на которых заняты работники, трудовая функция которых предусматривает:

работу с оборудованием, машинами, механизмами, установками, устройствами, аппаратами, транспортными средствами;

эксплуатацию, обслуживание, испытание, наладку и ремонт оборудования, машин, механизмов, установок, устройств, аппаратов, транспортных средств;

работу с источниками опасностей, способными оказывать вредное воздействие на работника, определяемое аттестационной комиссией исходя из критериев оценки условий труда;

использование электрифицированного, механизированного или иного ручного инструмента;

хранение, перемещение и (или) применение сырья и материалов.

4. В [части 4 комментируемой статьи](#) предусмотрено специальное регулирование проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих - установлено, что проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда указанных категорий лиц регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе. Основными актами, о которых идет речь, являются:

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <26>, которым согласно его [преамбуле](#) устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы РФ;

<26> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" <27>, предметом регулирования которого в соответствии с [ч. 1 его ст. 1](#) являются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан РФ, граждан иностранных государств - участников международных договоров РФ, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих.

<27> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152.

Статья 4. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 4](#)

1. В комментируемой статье предусмотрены права и установлены обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда. Подобным образом ранее в [п. 7](#) Порядка аттестации

рабочих мест (2011 г.) предусматривались права и устанавливались обязанности работодателя при проведении аттестации. Ниже приведены положения указанного пункта, преемственность которых прослеживается в соответствующих пунктах [ч. 1 и 2 комментируемой статьи](#). Отсутствие ссылки на такие положения означает, что указанный [п. 7](#) названного Порядка не содержал соответствующих положений.

[Часть 1 комментируемой статьи](#) предусматривает следующие права работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда:

1) право требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения.

Корреспондирующая с данным правом работодателя обязанность организации, проводящей специальную оценку условий труда, предоставлять по его требованию (как и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников) обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда установлена в [п. 1 ч. 2 ст. 6](#) комментируемого Закона. Ранее вместо рассматриваемого положения в [п. 7](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что при проведении аттестации работодатель вправе требовать от аттестующей организации проведения измерений и оценок в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;

2) право проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном комментируемым [Законом](#).

Речь идет о проведении специальной оценки условий труда в изъятие из общего правила [ч. 4 ст. 8](#) комментируемого Закона, согласно которому специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. В случаях, установленных [частью 1 ст. 17](#) данного Закона, в соответствии с [п. 1 ч. 2 комментируемой статьи](#) проведение внеплановой специальной оценки условий труда является обязанностью, а не правом работодателя;

3) право требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным [статьей 19](#) комментируемого Закона.

Корреспондирующая с этим правом работодателя обязанность организации, проводящей специальную оценку условий труда, предоставлять по его требованию указанные документы закреплена в [п. 2 ч. 2 ст. 6](#) комментируемого Закона. Упомянутая [статья 19](#) данного Закона устанавливает требования, которым должна соответствовать организация, проводя специальную оценку условий труда. Подобно рассматриваемому пункту ранее в [п. 7](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что при проведении аттестации работодатель вправе требовать от аттестующей организации документального подтверждения аккредитации на право оказывать услуги в области охраны труда в части проведения аттестации рабочих мест путем предоставления уведомления (копии уведомления) о включении аттестующей организации в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда;

4) право обжаловать действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Процедуре такого обжалования посвящена статья 26 комментируемого Закона, к которой и отсылает рассматриваемый пункт. В [части 1 указанной статьи](#) предусмотрено рассмотрение жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке. Согласно [части 2 указанной статьи](#) работодатель (как и работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников) вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) установлены следующие обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда:

1) обязанность обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в т.ч. внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных [ч. 1 ст. 17](#) комментируемого Закона.

Данная обязанность охватывается нормой [ч. 1 ст. 8](#) комментируемого Закона, в соответствии с которой обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Как говорилось выше, проведение внеплановой специальной оценки условий труда означает проведение специальной оценки условий труда в изъятие из общего правила [ч. 4 ст. 8](#) комментируемого Закона, согласно которому специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Положения [ч. 1 ст. 17](#) комментируемого Закона устанавливают

случаи обязательного проведения внеплановой специальной оценки условий труда, к ним и отсылает рассматриваемый пункт. В остальных случаях проведение внеплановой специальной оценки условий труда согласно [п. 2 ч. 1 комментируемой статьи](#) является правом, а не обязанностью работодателя. В случае отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) комментируемого Закона, согласно [подп. "б" п. 4 ч. 2 ст. 6](#) данного Закона организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение;

2) обязанность предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) комментируемого Закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда.

Подобным образом ранее [пункт 7](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливал, что при проведении аттестации работодатель обязан содействовать аттестующей организации в своевременном и полном проведении аттестации, предоставлять необходимую информацию и документацию, давать по запросу аттестующей организации разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации, а также запрашивать необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц. В случае непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) комментируемого Закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда организация, проводящая специальную оценку условий труда, в соответствии с [подп. "а" п. 4 ч. 2 ст. 6](#) данного Закона обязана не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение. Упомянутая [часть 2 ст. 8](#) комментируемого Закона предусматривает привлечение работодателем организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании гражданско-правового договора. Такой гражданско-правовой договор, заключаемый между работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда, представляет собой договор подряда и (или) возмездного оказания услуг (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона);

3) обязанность не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

Ранее подобным образом в [п. 7](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что при проведении аттестации работодатель обязан не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих анализу и оценке при проведении аттестации, а также на сокрытие (ограничение доступа) к информации и документации по вопросам, относящимся к целям аттестации, запрашиваемым аттестующей организацией;

4) обязанность ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

В [части 2 ст. 5](#) комментируемого Закона закреплена обязанность работника ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. В соответствии с [ч. 5 ст. 15](#) данного Закона работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда; как установлено там же, в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха;

5) обязанность давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Корреспондирующее с этой обязанностью работодателя право работника обращаться к работодателю, его представителю (как и к организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту такой организации) за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте предусмотрено в [п. 2 ч. 1 ст. 5](#) комментируемого Закона;

6) обязанность реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Применение результатов проведения специальной оценки условий труда для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, предусмотрено в [п. 1 ст. 7](#) комментируемого Закона. В соответствии с [п. 8 ч. 1 ст. 15](#) данного Закона перечень мероприятий по

улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, должен содержаться в отчете о проведении специальной оценки условий труда, составляемом организацией, проводящей специальную оценку условий труда.

Статья 5. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 5](#)

1. Комментируемая статья предусматривает права и устанавливает обязанности (строго говоря, только одну обязанность) работника в связи с проведением специальной оценки условий труда. Такое регулирование является новым, поскольку [Порядок](#) аттестации рабочих мест (2011 г.) не определял перечень подобных прав и обязанностей работника в связи с проведением аттестации рабочих мест по условиям труда.

В [части 1 комментируемой статьи](#) предусмотрены следующие права работника в связи с проведением специальной оценки условий труда:

1) право присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Данное положение является единственным в том смысле, что в комментируемом [Законе](#) не указаны корреспондирующие с этим правом работника обязанности работодателя и организации, проводящей специальную оценку условий труда, и не закреплены иные положения, регламентирующие присутствие работника при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Такое регулирование представляется не вполне удачным, что, впрочем, не имеет принципиального значения;

2) право обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (в юридико-технических целях обозначается "эксперт"), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Корреспондирующая с этим правом работника обязанность работодателя давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте закреплена в [п. 5 ч. 2 ст. 4](#) комментируемого Закона, а обязанность организации, проводящей специальную оценку условий труда, давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах - в [п. 1 ч. 2 ст. 6](#) данного Закона;

3) право обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Процедуре такого обжалования посвящена статья 26 комментируемого Закона, к которой и отсылает рассматриваемый пункт. В [части 1 указанной статьи](#) предусмотрено рассмотрение несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке. Согласно [части 2 указанной статьи](#) работник (как и работодатель, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников) вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) закреплена единственная обязанность работника в связи с проведением специальной оценки условий труда - обязанность ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

[Пункт 4 ч. 2 ст. 4](#) комментируемого Закона устанавливает обязанность работодателя ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. В соответствии с [ч. 5 ст. 15](#) данного Закона работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда; как установлено там же, в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Статья 6. Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда

Комментарий к статье 6

1. В комментируемой статье предусмотрены права и установлены обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда. Подобным образом ранее в п. 7 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривались права и устанавливались обязанности аттестующей организации (организации, оказывающие услуги по проведению аттестации рабочих мест) при проведении аттестации.

Часть 1 комментируемой статьи предусматривает следующие права организации, проводящей специальную оценку условий труда, в связи с проведением специальной оценки условий труда:

1) право отказаться от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации.

В **пункте 7** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) содержалось несколько иное положение - указывалось, что аттестующая организация отказывается от проведения аттестации в случае непредставления работодателем необходимой документации или отказа работодателя обеспечить требуемые нормативной документацией условия проведения измерений и оценок. Рассматриваемый **пункт** в отношении порядка отказа от проведения специальной оценки условий труда отсылает к иным положениям комментируемого Закона, но таких положений в данном Законе нет. В **части же 7 ст. 9** комментируемого Закона предусмотрено, что в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, ГК "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) право обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструда (см. **коммент. к ст. 11** Закона) и его территориальных органов, т.е. государственных инспекций труда в субъектах РФ.

При рассмотрении таких дел судами общей юрисдикции подлежат применению положения **гл. 25** "Производство по делам об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих" ГПК РФ, а при рассмотрении таких дел арбитражными судами - положения **гл. 24** "Рассмотрение дел об оспаривании ненормативных правовых актов, решений и действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов, организаций, наделенных федеральным законом отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностных лиц" АПК РФ (наименование главы в ред. Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 228-ФЗ <28>). Подведомственность гражданских дел судам общей юрисдикции установлена в **ст. 22** ГПК РФ, а подведомственность дел арбитражному суду - в **ст. 27** АПК РФ.

<28> СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4197.

О таком праве аттестующей организации в Порядке аттестации рабочих мест (2011 г.) не говорилось, но с очевидностью подразумевалось. Вместо этого наряду с изложенным выше правом отказа от проведения аттестации **пункт 7** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривал, что при проведении аттестации аттестующая организация:

определяет методы проведения измерений и оценок на основе действующих нормативных правовых актов и названного Порядка, а также количественный и персональный состав специалистов, проводящих измерения и оценку;

исследует в полном объеме документацию, связанную с организацией работы по обеспечению требований охраны труда у работодателя, на рабочих местах которого проводится аттестация;

запрашивает и получает у работодателя (его представителя) разъяснения по возникшим в ходе аттестации вопросам.

2. В **части 2 комментируемой статьи** установлены следующие обязанности организации, проводящей

специальную оценку условий труда:

1) обязанность предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Ранее подобное положение формулировалось несколько уже - в [пункте 7](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что при проведении аттестации аттестующая организация обязана представлять по требованию работодателя обоснования выводов, сделанных аттестующей организацией по результатам аттестации. Причем данный [пункт](#) содержал указание лишь на эту обязанность аттестующей организации. Корреспондирующее с рассматриваемой обязанностью организации, проводящей специальную оценку условий труда, право работодателя требовать от такой организации обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда установлено в [п. 1 ч. 1 ст. 4](#) комментируемого Закона, а право работника обращаться к такой организации, ее эксперту за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте - в [п. 2 ч. 1 ст. 5](#) данного Закона;

2) обязанность предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным [статьей 19](#) комментируемого Закона.

Корреспондирующее с этой обязанностью организации, проводящей специальную оценку условий труда, право работодателя требовать от такой организации указанные документы предусмотрено в [п. 3 ч. 1 ст. 4](#) комментируемого Закона. Упомянутая [статья 19](#) данного Закона устанавливает требования, которым должна соответствовать организация, проводя специальную оценку условий труда;

3) обязанность применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ 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.

То, что при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ 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, закреплено в [ч. 4 ст. 12](#) комментируемого Закона. В соответствии с [ч. 5 указанной статьи](#) методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно;

4) обязанность не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях: а) непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) комментируемого Закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда; б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) данного Закона.

В [пункте 2 ч. 2 ст. 4](#) комментируемого Закона закреплена обязанность работодателя предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [ч. 2 ст. 8](#) данного Закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда. Упомянутая [часть 2 ст. 8](#) комментируемого Закона предусматривает привлечение работодателем организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании гражданско-правового договора. Такой гражданско-правовой договор, заключаемый между работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда, представляет собой договор подряда и (или) возмездного оказания услуг (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона);

5) обязанность хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с комментируемым Законом.

Данное положение находится во взаимосвязи с нормой [ч. 5 ст. 8](#) комментируемого Закона, предусматривающей, что в случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий

труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Отношения, связанные с установлением, изменением и прекращением режима коммерческой тайны в отношении информации, составляющей секрет производства (ноу-хау), регулирует Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" <29>, что и закреплено в [ч. 1 его ст. 1](#) (здесь и далее в ред. Федерального закона от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ <30>). Как определено в [ст. 3](#) названного Закона, коммерческая тайна - это режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду ([п. 1](#)); информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - это сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны ([п. 2](#)).

<29> СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283.

<30> СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. I). Ст. 5497.

Об иных видах охраняемой законом тайны см. [комментарий к ст. 8](#) Закона.

Статья 7. Применение результатов проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 7](#)

Комментируемая статья определяет перечень целей, в которых могут применяться результаты проведения специальной оценки условий труда. Этот перечень сформулирован открытым - в [пункте 16 данной статьи](#) указано, что результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться и для иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Ранее в рамках соответствующего регулирования в [п. 3](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что результаты аттестации используются в целях:

разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;

информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;

контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

оценки профессионального риска;

обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также средствами коллективной защиты;

подготовки статистической отчетности об условиях труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;

расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;
рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;

санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда;

обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников;

приведения в соответствие наименований должностей (профессий) с наименованиями, указанными в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

сбора и обработки информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей.

Изменения в правовом регулировании предопределены тем, что в специальную оценку условий труда объединены и унифицированы следующие три процедуры исследования условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда: 1) аттестация рабочих мест по условиям труда, осуществляемая на основании ст. 209 ТрК РФ; 2) специальная оценка условий труда, осуществляемая на основании ст. 58.3 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования"; 3) государственная экспертиза условий труда, осуществляемая на основании ст. 216.1 ТрК РФ (подробнее см. коммент. к ст. 3 Закона). Как говорилось выше, указанные процедуры объединены и унифицированы с тем, чтобы работодатель проводил исследование рабочего места своих работников однократно, а результаты данного исследования могли использоваться и в целях уплаты страховых взносов в ПФР, и в целях предоставления иных гарантий и компенсаций работникам.

Переходное положение ч. 4 ст. 27 комментируемого Закона предусматривает, что для целей, определенных комментируемой статьей, могут использоваться результаты аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу комментируемого Закона порядком. Речь идет о результатах аттестации, о которой говорится в той же норме: в случае, если до дня вступления в силу комментируемого Закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 данного Закона. Однако в Разъяснении Минтруда России в связи с введением специальной оценки условий труда <31> отмечено, что результаты аттестации рабочих мест по условиям труда не могут быть использованы работодателями в целях освобождения от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительному тарифу.

<31> Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2014. N 11.

Часть 5 ст. 15 Закона 2013 г. N 421-ФЗ, внесшего изменения в ряд законодательных актов РФ в связи с принятием комментируемого Закона, содержит переходное положение, согласно которому результаты проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу комментируемого Закона, аттестации рабочих мест по условиям труда, действительные до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 г. включительно, применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, установленных пунктом 2.1 ст. 33.2 Федерального закона "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и частью 2.1 ст. 58.3 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (об указанных дополнительных тарифах страховых взносов см. коммент. к ст. 14 Закона), в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу комментируемого Закона, признаны вредными и (или) опасными.

Глава 2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 8. Организация проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 8](#)

1. В комментируемой статье определены организационные основы проведения специальной оценки условий труда. В качестве одной из таких основ [часть 1 данной статьи](#) возлагает обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда на работодателя.

Рассматриваемое положение основано на общей норме [ч. 1 ст. 212](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ), согласно которой обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В развитие этой общей нормы в [ч. 2 указанной статьи](#) среди обязанностей работодателя закреплена такая обязанность, как обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Эта обязанность, которая продублирована в [п. 1 ч. 2 ст. 4](#) комментируемого Закона, изложена в редакции изменения, внесенного [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ в связи с принятием комментируемого Закона. В прежней редакции приведенного положения (т.е. в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) указывалось, что работодатель обязан обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (это положение было продублировано в [п. 6](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.)).

Основными процедурами, осуществляемыми в рамках проведения специальной оценки условий труда, являются:

- 1) подготовка к проведению специальной оценки условий труда ([ст. 9](#) Закона);
- 2) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов ([ст. 10](#) Закона);
- 3) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([ст. 11](#) Закона);
- 4) исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов ([ст. 12](#) Закона);
- 5) оформление результатов проведения специальной оценки условий труда ([ст. 15](#) Закона).

2. [Часть 2 комментируемой статьи](#) называет субъектов проведения специальной оценки условий труда - это работодатель совместно с организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Требования к организациям, проводящим специальную оценку условий труда, установлены положениями [ст. 19](#) комментируемого Закона, к которым и сделана отсылка в рассматриваемой части.

Подобным образом ранее в [п. 6](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация, привлекаемая работодателем для выполнения работ по аттестации, на основании договора гражданско-правового характера. Оставляя без удовлетворения заявления о признании названного Порядка в указанной [части](#) недействующим, ВС России в своем [решении](#) от 16 января 2013 г. N АКПИ12-1612 <32> указал следующее: регулирование отношений между работодателем и аттестующей организацией, оказывающей услуги в области охраны труда, на основании гражданско-правового договора соответствует требованиям гражданского законодательства; в договоре выражается согласованная воля сторон, направленная на достижение цели оказания услуг по аттестации; требования названного [Порядка](#) распространяются на работодателей - юридических и физических лиц, а также на организации, оказывающие услуги по проведению аттестации рабочих мест независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; они адресованы неопределенному кругу лиц, предоставляют работодателям право привлекать для выполнения работ по аттестации надлежащую организацию и не могут рассматриваться как понуждение к заключению договора.

<32> БВС РФ. 2013. N 10.

Понятие аттестующей организации было определено в [п. 6](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) как юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по аттестации и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с работодателем измерения и оценки, а также оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, проводимую в соответствии с [разд. III](#) названного Порядка, оформление и подготовку отчета об аттестации. В комментируемом Законе процедура аккредитации

организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, заменена процедурой допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда (см. [ст. 19 Закона и комментарий к ней](#)).

Гражданско-правовой договор, заключаемый между работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда, представляет собой договор подряда и (или) возмездного оказания услуг (в норме [ч. 3 ст. 22](#) комментируемого Закона прямо упоминается о выполнении работ и оказании услуг такими организациями):

договор подряда регламентирован положениями гл. 37 "Подряд" части второй ГК РФ. Согласно [пункту 1 ст. 702 названной главы](#) по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его;

договор возмездного оказания услуг регламентирован положениями гл. 39 "Возмездное оказание услуг" части второй ГК РФ. В соответствии с [п. 1 ст. 779 названной главы](#) по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Из [части 2 комментируемой статьи](#) непосредственно следует, что работодателем могут быть привлечены одна или несколько организаций для проведения специальной оценки условий труда. Подобным образом в [п. 6 Порядка аттестации рабочих мест \(2011 г.\)](#) предусматривалось, что работодатель вправе привлечь для выполнения работ по аттестации несколько аттестующих организаций. Там же содержалось следующее правило, которое в комментируемом [Законе](#) не воспроизведено, но может быть использовано при применении его положений по аналогии: между аттестующими организациями работа по аттестации может быть распределена как по количеству рабочих мест, подлежащих аттестации, так и по видам работ, выполняемых на данных рабочих местах.

3. В [части 3 комментируемой статьи](#) содержится новелла о методике проведения специальной оценки условий труда. Полномочие по утверждению такой методики делегировано федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. При этом данному федеральному органу исполнительной власти предписано учитывать мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 31 мая 2012 г. [N 535](#) "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" [<33>](#) и от 19 июня 2012 г. [N 610](#) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации" [<34>](#) является Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России).

[<33>](#) СЗ РФ. 2012. N 23. Ст. 3029.

[<34>](#) СЗ РФ. 2012. N 26. Ст. 3528.

На основании рассматриваемой нормы, а также норм [ч. 1 ст. 10](#) и [ч. 3 ст. 15](#) комментируемого Закона издан [Приказ](#) Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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" [<35>](#), которым утверждены:

[<35>](#) РГ. N 71. 2014. 28 марта.

[Методика](#) проведения специальной оценки условий труда;

[Классификатор](#) вредных и (или) опасных производственных факторов;

[форма](#) отчета о проведении специальной оценки условий труда;

[инструкция](#) по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Названная Методика согласно ее [п. 1](#) устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

1) идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

2) исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) или опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) оформлению результатов проведения специальной оценки условий труда.

4. [Часть 4 комментируемой статьи](#) определяет сроки проведения специальной оценки условий труда: по общему правилу специальная оценка условий труда на рабочем месте должна проводиться не реже чем один раз в пять лет. При этом прямо определено, что указанный срок подлежит исчислению со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

комментируемым Законом могут быть установлены отступления от указанного общего правила. Под этими отступлениями подразумеваются положения [ч. 1 ст. 17](#) данного Закона, предусматривающие случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда. Согласно [части 2 указанной статьи](#) внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления таких случаев.

Ранее в [п. 8](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г., здесь и далее в ред. Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. N 590н) предусматривалось, что сроки проведения повторной аттестации устанавливаются работодателем, исходя из следующего:

а) на рабочих местах, указанных в [п. 4](#) названного Порядка, где по результатам предыдущей аттестации установлены вредные и (или) опасные условия труда, а также на рабочих местах с наличием производственных факторов и работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), аттестация проводится не реже одного раза в пять лет;

б) на рабочих местах, указанных в [п. 4](#) названного Порядка, где по результатам предыдущей аттестации условия труда признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), аттестация не проводится, за исключением случаев проведения внеплановой аттестации в соответствии с [п. 47 - 51](#) названного Порядка.

Соответственно, ранее исключалась необходимость проведения повторной аттестации в отношении тех рабочих мест, условия труда на которых были признаны допустимыми или оптимальными. Иными ранее были правила исчисления срока проведения повторной аттестации. Так, в этом же [пункте 8](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось следующее: срок проведения повторной аттестации отсчитывается от даты завершения проведения предыдущей аттестации; датой начала проведения очередной аттестации является дата издания приказа работодателя об утверждении состава аттестационной комиссии и графика проведения аттестации.

Как установлено переходным положением [ч. 4 ст. 27](#) комментируемого Закона, в случае, если до дня вступления в силу данного Закона, т.е. до 1 января 2014 г. в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в [ч. 1 ст. 17](#) данного Закона, т.е. случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда. Там же, в [ч. 4 ст. 27](#) комментируемого Закона, предусмотрено, что работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном данным Законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

5. В [части 5 комментируемой статьи](#) предусмотрена особенность проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне. В этом случае проведение специальной оценки условий труда должно осуществляться с учетом требований законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне. Данная [часть](#) находится во взаимосвязи с положением [п. 5 ч. 2 ст. 6](#) комментируемого Закона, возлагающим на организацию, проводящую специальную оценку условий труда, обязанность хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с данным [Законом](#).

Отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к государственной тайне, их засекречиванием или рассекречиванием и защитой в интересах обеспечения безопасности, регулирует Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" <36>, что и определено в его [пreamбуле](#) (в ред. Федерального закона от 6 октября 1997 г. N 131-ФЗ <37>). Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определен в [ст. 5](#) названного Закона РФ, в т.ч.: в военной области; в области экономики, науки и техники; в области внешней политики и экономики; в области разведывательной,

контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности. Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 утвержден [Перечень](#) сведений, отнесенных к государственной тайне <38>.

<36> РГ. N 182. 1993. 21 сентября.
<37> СЗ РФ. 1997. N 41. Ст. 4673.
<38> СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775.

На уровне [Конституции](#) РФ и законодательных актов предусмотрена конфиденциальность информации различного рода, в связи с чем представляется целесообразным привести утвержденный Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 (в ред. Указа Президента РФ от 23 сентября 2005 г. N 1111) [Перечень](#) сведений конфиденциального характера <39> (следует, однако, иметь в виду, что данный Перечень утвержден в целях дальнейшего совершенствования порядка опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти): 1) сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях; 2) сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты, осуществляемой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 20 августа 2004 г. N 119-ФЗ "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства" и другими нормативными правовыми актами РФ; 3) служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским [кодексом](#) РФ и федеральными законами (служебная тайна); 4) сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с [Конституцией](#) РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.); 5) сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским [кодексом](#) РФ и федеральными законами (коммерческая тайна); 6) сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

<39> СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1127; 2005. N 39. Ст. 3925.

О понятии коммерческой тайны см. [комментарий к ст. 6](#) Закона.

Статья 9. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 9](#)

1. Комментируемая статья регламентирует такую осуществляемую в рамках проведения специальной оценки условий труда процедуру, как подготовка к проведению специальной оценки условий труда. [Часть 1 данной статьи](#) предусматривает необходимость создания работодателем для организации и проведения специальной оценки условий труда комиссии по проведению специальной оценки условий труда (в юридико-технических целях обозначается "комиссия") и утверждения работодателем графика проведения специальной оценки условий труда.

Подобные положения были закреплены в [п. 9](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): для организации и проведения аттестации работодателем создается аттестационная комиссия, а также определяется график проведения работ по аттестации. В отличие от данных положений в [ч. 1 комментируемой статьи](#) прямо установлено, что число членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда должно быть нечетным. Это нововведение направлено на исключение ситуации невозможности принятия комиссией решений по причине разделения голосов ее членов.

2. В соответствии с [ч. 2 комментируемой статьи](#) в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в т.ч. специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Ранее в [пункте 10](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что в состав аттестационной комиссии включаются представители работодателя, специалист по охране труда,

представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, представители аттестующей организации. Там же предусматривалось, что в качестве представителей работодателя в состав аттестационной комиссии могут включаться руководители структурных подразделений организации, юристы, специалисты по кадрам, специалисты по труду и заработной плате, главные специалисты организации, медицинские работники и иные работники.

Как видно, в отличие от положений [п. 10](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) в [ч. 2 комментируемой статьи](#) не говорится о том, что в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Следует также отметить, что формулировка рассматриваемой части допускает сохранение следующей проблемы, о которой говорилось в [п. 6](#) Справки (2012 г.) по дополнительным замечаниям к Порядку аттестации: наличие в [п. 10](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) формулировки "в состав аттестационной комиссии включаются" может рассматриваться контролирующими органами как обязанность, а не право работодателя включить в состав аттестации комиссии всех субъектов, указанных в [пункте](#); при этом у работодателя может отсутствовать не только выборный орган первичной профсоюзной организации, но и иной представительный орган работников; однако, во избежание рисков, связанных с признанием результатов аттестации рабочих мест по условиям труда недействительными, по причине отсутствия в составе аттестационной комиссии соответствующего представителя работников, представляется целесообразным четко определить право работодателя на привлечение тех или иных представителей в аттестационную комиссию.

В [части 2 комментируемой статьи](#) также предусмотрено, что состав и порядок деятельности комиссии подлежат утверждению приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями комментируемого Закона. Подобное положение устанавливалось в [п. 11](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): состав аттестационной комиссии, а также график проведения работ по аттестации утверждаются приказом работодателя.

[3. Часть 3 комментируемой статьи](#) определяет особенности формирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при проведении специальной оценки условий труда у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством РФ к субъектам малого предпринимательства: в этом случае в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в т.ч. специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Подобные особенности содержались в положении [п. 10](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.), предусматривавшем, что при проведении аттестации в организациях, отнесенных в соответствии с действующим законодательством к микропредприятиям и малому бизнесу, в состав аттестационной комиссии включаются работодатель (его представитель), представители аттестующей организации, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), представители организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда).

Категории субъектов малого (как и среднего) предпринимательства определены в ст. 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" <40>, в соответствии с [ч. 1](#) которой (в ред. Федерального закона от 23 июля 2013 г. N 238-ФЗ <41>) к субъектам малого и среднего предпринимательства относятся внесенные в Единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие следующим условиям:

<40> СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006.

<41> www.pravo.gov.ru, 2013, 24 июля.

1) для юридических лиц - суммарная доля участия России, субъектов РФ, муниципальных

образований, иностранных юридических лиц, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) указанных юридических лиц не должна превышать 25% (за исключением активов акционерных инвестиционных фондов и закрытых паевых инвестиционных фондов), доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 25%. Последнее ограничение не распространяется на хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, деятельность которых заключается в практическом применении (внедрении) результатов интеллектуальной деятельности (программ для электронных вычислительных машин, баз данных, изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, селекционных достижений, топологий интегральных микросхем, секретов производства (ноу-хау), исключительные права на которые принадлежат учредителям (участникам) соответственно таких хозяйственных обществ, хозяйственных партнерств - бюджетным, автономным научным учреждениям либо являющимся бюджетными учреждениями, автономными учреждениями образовательным организациям высшего образования, а также на юридические лица, учредителями (участниками) которых являются юридические лица, включенные в утвержденный Правительством РФ перечень юридических лиц, предоставляющих государственную поддержку инновационной деятельности в формах, установленных Федеральным [законом](#) от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

2) средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от 101 до 250 человек включительно для средних предприятий;

б) до 100 человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до 15 человек;

3) выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость или балансовая стоимость активов (остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов) за предшествующий календарный год не должна превышать предельные значения, установленные Правительством РФ для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства. [Постановлением](#) Правительства РФ от 9 февраля 2013 г. N 101 "О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства" <42> с 1 января 2013 г. установлены следующие предельные значения выручки от реализации товаров (работ, услуг) за предшествующий календарный год без учета налога на добавленную стоимость для следующих категорий субъектов малого и среднего предпринимательства: микропредприятия - 60 млн. рублей; малые предприятия - 400 млн. рублей; средние предприятия - 1000 млн. рублей.

<42> СЗ РФ. 2013. N 7. Ст. 646.

4. В соответствии с [ч. 4 комментируемой статьи](#) комиссию по проведению специальной оценки условий труда возглавляет работодатель или его представитель. Ранее такое правило содержалось в следующем положении [п. 10](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): возглавляет аттестационную комиссию представитель работодателя.

Работодателем согласно [ч. 4 ст. 20](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Там же установлено, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Соответственно, непосредственно работодатель, а не его представитель, может возглавлять комиссию по проведению специальной оценки условий труда только в случае, когда работодателем является индивидуальный предприниматель.

5. [Часть 5 комментируемой статьи](#) регламентирует деятельность комиссии по проведению специальной оценки условий труда, осуществляемой до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда, - комиссией должен быть утвержден перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Особенности проведения специальной оценки условий труда при выявлении аналогичных рабочих мест предусмотрены в [ст. 16](#) комментируемого Закона.

Ранее в [пункте 12](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) содержалась более детальная

регламентация. Так, устанавливалось, что аттестационная комиссия составляет перечень рабочих мест, подлежащих аттестации, образец которого предусмотрен [приложением N 1](#) к названному Порядку, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности и обеспеченности работника специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, которые необходимо измерять и оценивать исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, требований нормативных правовых актов, а также мест проведения этих измерений.

В этом же [пункте 12](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) указывалось, что аттестационная комиссия:

формирует комплект необходимых для проведения аттестации нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительные и методические документы и организует их изучение;

готовит предложения по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (при этом сделана отсылка к [Постановлению](#) Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" <43>);

<43> СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399.

присваивает номер каждому рабочему месту (при этом указывалось, что каждому рабочему месту присваивается уникальный порядковый номер (не более 8 знаков: от 1 до 99 999 999)).

6. В [части 6 комментируемой статьи](#) определено понятие "аналогичные рабочие места" для целей комментируемого Закона - таковыми признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники 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.

Подобным образом ранее в [сноске к п. 12](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) было определено, что аналогичными рабочими местами для целей названного Порядка являются рабочие места, которые характеризуются совокупностью следующих признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе; использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; одинаковое расположение объектов (производственное оборудование, транспортные средства и т.п.) на рабочем месте; одинаковый набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени; одинаковая обеспеченность средствами индивидуальной защиты.

Как видно, в [ч. 6 комментируемой статьи](#) учтено следующее замечание, изложенное в [п. 7](#) Справки (2012 г.) по дополнительным замечаниям к [Порядку](#) аттестации: наличие в названном Порядке определения аналогичных рабочих мест и требования об обязательном одинаковом расположении объектов (производственного оборудования, транспортных средств) на рабочем месте представляется избыточным, поскольку при аттестации рабочих мест проводятся замеры и оценка вредного воздействия, которые и являются основными для последующих мероприятий, но никак не расположение; на основании данного положения рабочие места за одним и тем же станком, с одинаковыми оценками факторов воздействия на работника, но находящиеся на разных этажах будут считаться разными рабочими местами, что соответственно повлечет увеличение стоимости проведения аттестации рабочих мест.

7. [Часть 7 комментируемой статьи](#) содержит нововведение о необходимости учета особенностей при проведении специальной оценки условий труда:

- 1) в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- 2) в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц.

Особенности проведения специальной оценки условий труда в отношении таких рабочих мест и в указанных случаях в соответствии с рассматриваемой **частью** подлежат установлению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, ГК "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти особенностей (в т.ч. при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), согласно рассматриваемой **части** подлежит утверждению Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На основании данной нормы Постановлением Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. N 290 утвержден следующий **Перечень** рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей <44>:

<44> www.pravo.gov.ru, 2014, 21 апреля.

- 1) рабочие места членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов;
- 2) рабочие места членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации;
- 3) рабочие места отдельных категорий медицинских работников, непосредственно оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации;
- 4) рабочие места медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами РФ предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные);
- 5) рабочие места медицинских работников, непосредственно осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), перечень которой утверждается Минтрудом России по согласованию с Минздравом России и на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда;
- 6) рабочие места работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;
- 7) рабочие места работников, **Перечень** профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации";
- 8) рабочие места работников радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений;
- 9) рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций, ремонтно-восстановительные работы;
- 10) рабочие места водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы;
- 11) рабочие места, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного и (или) пониженного давления газовой и воздушной среды;

12) рабочие места работников, занятых на верхолазных работах;

13) рабочие места работников, занятых на подземных работах.

Этим же [Постановлением](#) Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. N 290 соответственно рассматриваемой части Минтруду России предписано по согласованию с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, ГК "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвердить до 1 января 2015 г. особенности проведения специальной оценки условий труда в отношении предусмотренных [Перечнем](#), утвержденным настоящим Постановлением, рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности.

Согласно переходному положению, закрепленному в [ч. 5 ст. 27](#) комментируемого Закона, в отношении рабочих мест, указанных в [ч. 7 комментируемой статьи](#), до установления уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти особенностей проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах специальная оценка условий труда проводится в общем порядке, предусмотренном данным Законом.

Статья 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Комментарий к [статье 10](#)

1. В комментируемой статье регламентирована такая осуществляемая в рамках проведения специальной оценки условий труда процедура, как идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (для их обозначения в [ч. 1 ст. 3](#) комментируемого Закона введено сокращенное обозначение "вредные и (или) опасные производственные факторы").

[Часть 1 данной статьи](#) определяет содержание понятия "идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов" - под таковой понимаются сопоставление и установление совпадения имеющих на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В рассматриваемой [части](#) также указано, что процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной [частью 3 ст. 8](#) комментируемого Закона. Как говорилось в комментарии к указанной статье, на основании указанной нормы и нормы [ч. 1 комментируемой статьи](#) Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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" наряду с прочим утверждены [Методика](#) проведения специальной оценки условий труда и [Классификатор](#) вредных и (или) опасных производственных факторов.

Названная Методика включает в себя главу II "Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов", в которой детализирована регламентация, содержащаяся в комментируемой [статье](#). В соответствии с [п. 2 названной главы](#) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (обозначаются в названной Методике соответственно как вредные и (или) опасные факторы, идентификация) включает в себя следующие этапы:

1) выявление и описание имеющих на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов;

2) сопоставление и установление совпадения имеющих на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными [Классификатором](#) вредных и (или) опасных производственных факторов, утверждаемым в порядке, установленном комментируемым [Законом](#) (обозначаются в названной Методике как классификатор);

3) принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов;

4) оформление результатов идентификации.

2. **Часть 2 комментируемой статьи** устанавливает, что идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов согласно данной **части** утверждаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда. Образование работодателем указанной комиссией регламентировано положениями **ст. 9** комментируемого Закона, к которым и отсылает рассматриваемая часть. Ранее в рамках соответствующей регламентации в **п. 14** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) указывалось лишь то, что оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится специалистами аттестующей организации.

3. В **части 3 комментируемой статьи** определен исчерпывающий перечень обстоятельств, которые должны учитываться при осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

С учетом положений рассматриваемой части в **п. 4** Методики проведения специальной оценки условий труда установлено, что выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов осуществляется путем изучения представляемых работодателем:

технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое работником на рабочем месте;
технологической документации, характеристик технологического процесса;
должностной инструкции и иных документов, регламентирующих обязанности работника;
проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);

характеристик применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);

деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;

результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Как предусмотрено там же, указанные документация и материалы предоставляются работодателем при их наличии. Кроме того, указано, что выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов может также проводиться путем обследования рабочего места путем осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и (или) его непосредственных руководителей.

В соответствии с **п. 5** Методики проведения специальной оценки условий труда:

сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными **классификатором**, производятся путем сравнения их наименований;

сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте химических факторов с химическими факторами, предусмотренными **классификатором**, производятся путем сопоставления их химических названий по международным классификациям, синонимов, торговых названий, идентификационных номеров и других характеристик, идентифицирующих химическое вещество.

4 - 5. Положения **ч. 4 и 5 комментируемой статьи** предусматривают виды решений, принимаемых комиссией по проведению специальной оценки условий труда в зависимости от того, идентифицированы или нет вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте.

Как определено в **п. 6** Методики проведения специальной оценки условий труда, имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных **классификатором**. Согласно **п. 7** названной Методики при несовпадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных **классификатором**, экспертом фиксируется в своем заключении отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, то согласно [ч. 4 комментируемой статьи](#) условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся. В отношении таких рабочих мест согласно [ч. 1 ст. 11](#) комментируемого Закона работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, то в соответствии с [ч. 5 комментируемой статьи](#) комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов. Проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов регламентировано положениями [ст. 12](#) комментируемого Закона, к которым рассматриваемая часть и отсылает.

6 - 7. В [части 6 комментируемой статьи](#) перечислены рабочие места, в отношении которых идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется. В частности, это:

1) рабочие места 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.

Такие списки утверждены Постановлениями Правительства РФ от 18 июня 2002 г. [N 437](#) "Об утверждении Списка должностей работников Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, пользующихся правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктом 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" <45>, от 18 июля 2002 г. [N 537](#) "О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" <46> и от 29 октября 2002 г. [N 781](#) "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" <47>;

<45> СЗ РФ. 2002. N 25. Ст. 2460.

<46> СЗ РФ. 2002. N 29. Ст. 2975.

<47> СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4393.

2) рабочие места, 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.

В соответствии с [ч. 2 ст. 219](#) ТрК РФ (в ред. Закона 2013 г. N 421-ФЗ) размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном [статьями 92](#) "Сокращенная продолжительность рабочего времени", [117](#) "Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" и [147](#) "Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" данного Кодекса;

3) рабочие места, 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.

В соответствии с [ч. 7 комментируемой статьи](#) перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и

измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в [ч. 1 и 2 ст. 13](#) комментируемого Закона.

Согласно переходному положению [ч. 6 ст. 27](#) комментируемого Закона в отношении рабочих мест, не указанных в [ч. 6 комментируемой статьи](#), специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 г.

Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

Комментарий к [статье 11](#)

1. Комментируемая статья регламентирует такую осуществляемую в рамках проведения специальной оценки условий труда процедуру, как декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. В отношении названной процедуры авторами законопроекта, принятого в качестве комментируемого [Закона](#) отмечалось следующее (об этом говорилось выше, см. [введение](#)): новеллами законодательства РФ об охране труда станут нормы законопроекта, содержащие положения о декларировании соответствия условий труда, являющегося подтверждением работодателем соответствия условий труда на его рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда; при этом в случае декларирования соответствия условий труда работодатель освобождается от необходимости проведения дорогостоящих процедур по исследованию и измерению потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, что позволит существенно снизить затраты малых предприятий.

В [части 4 ст. 10](#) комментируемого Закона установлено, что в случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

Соответственно данным положениям [часть 1 комментируемой статьи](#) предусматривает подачу работодателем в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Такую декларацию работодатель подает в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения. Указанным федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 30 июня 2004 г. [N 324](#) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" [<48>](#) и от 1 сентября 2012 г. [N 875](#) "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" [<49>](#) является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

[<48>](#) СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2901.

[<49>](#) СЗ РФ. 2012. N 37. Ст. 4995.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) полномочия по установлению формы и порядка подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда делегированы федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруду России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона). Таким образом, следует ожидать издания соответствующего нормативного правового акта Минтруда России.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) предусматривает необходимость формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Функции по обеспечению, формированию и ведению указанного реестра возлагаются

рассматриваемой **частью** на федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструд (см. выше). Полномочие по установлению порядка формирования и ведения указанного реестра делегировано рассматриваемой **частью** федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруду России (см. **комментарий к ст. 8** Закона). Таким образом, следует ожидать издания соответствующего нормативного правового акта Минтруда России.

4. В **части 4 комментируемой статьи** установлен срок, в течение которого действительна декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, - пять лет. Этот срок установлен соответственно норме **ч. 4 ст. 8** комментируемого Закона, предусматривающей, что специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено данным Законом (под этими отступлениями подразумеваются положения **ч. 1 ст. 17** данного Закона, предусматривающие случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда).

Согласно указанной норме **ч. 4 ст. 8** комментируемого Закона срок проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Соответственно, в точности такое же правило исчисления срока действительности декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда закреплено в **ч. 4 комментируемой статьи**.

5. Положения **ч. 5 комментируемой статьи** предусматривают основания прекращения действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Это случаи, когда в период действия декларации:

с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц), причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

у работника, занятого на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, выявлено профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.

В указанных случаях согласно рассматриваемой **части** в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и должна быть проведена внеплановая специальная оценка условий труда. Такой случай проведения внеплановой специальной оценки условий труда, как произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, предусмотрен в качестве основания проведения внеплановой специальной оценки условий труда в **п. 6 ч. 1 ст. 17** комментируемого Закона. Причем указанный случай предусмотрен в качестве основания проведения внеплановой специальной оценки условий труда вне зависимости от того, принята или нет в отношении данного рабочего места декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

6. В соответствии с **ч. 6 комментируемой статьи** полномочием на принятие решения о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда наделен федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструд (см. выше).

При принятии такого решения согласно рассматриваемой **части** Рострудом должно быть обеспечено внесение соответствующей записи в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Такая запись в указанном реестре должна быть произведена не позднее чем в течение 10 календарных дней со дня наступления указанных в **ч. 5 данной статьи** обстоятельств, послуживших основанием для прекращения действия декларации.

7. **Часть 7 комментируемой статьи** предусматривает "автоматическое" продление срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда по его истечении в случае, если в период действия данной декларации не возникли предусмотренные **частью 5 данной статьи** обстоятельства, признаваемые основанием для прекращения действия данной декларации. Таким образом, в указанном случае отсутствует необходимость принятия новой декларации соответствия

условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Статья 12. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Комментарий к [статье 12](#)

1. В комментируемой статье регламентирована такая осуществляемая в рамках проведения специальной оценки условий труда процедура, как исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Данная регламентация детализирована в [гл. III](#) "Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов" Методики проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н (о названном документе см. [коммент. к ст. 8](#) Закона). Ранее соответствующее регулирование содержалось в подразделе "Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам" [разд. III](#) "Порядок проведения оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда" Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.).

[Часть 1 комментируемой статьи](#) устанавливает, что все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном комментируемым Законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям. Такое правило формулировалось в [п. 15](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) следующим образом: при аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса, характерные для технологического процесса и оборудования, применяемых на данном рабочем месте.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) предусмотрено, что перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией по проведению специальной оценки условий труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников. Данная [часть](#) в точности продублирована в [п. 9](#) Методики проведения специальной оценки условий труда.

Ранее подобным образом [пункт 15](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливал, что перечень факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих оценке, формируется исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, а также предложений работников.

3. В соответствии с [ч. 3 комментируемой статьи](#) исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов должны осуществляться непосредственно испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда. Это общее правило, изъятие из которого предусмотрено в [ч. 7 данной статьи](#) (см. ниже).

В [пункте 16](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится путем инструментальных измерений и оценок уровней факторов производственной среды и трудового процесса в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности организации. Аналогично этим положениям [пункт 15](#) Методики проведения специальной оценки условий труда устанавливает, что исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

4. [Часть 4 комментируемой статьи](#) устанавливает, что при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний), методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению

единства измерений. Ранее в рамках такого регулирования в п. 16 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) указывалось лишь то, что при проведении оценки должны использоваться методы измерений, предусмотренные действующими нормативными актами, а также поверенные в установленном порядке средства измерения.

Основным актом названной законодательной отрасли является Федеральный закон от 26 июня 2008 г. N 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений" <50>, который согласно ч. 2 его ст. 1 регулирует отношения, возникающие при выполнении измерений, установлении и соблюдении требований к измерениям, единицам величин, эталонам единиц величин, стандартным образцам, средствам измерений, применению стандартных образцов, средств измерений, методик (методов) измерений, а также при осуществлении деятельности по обеспечению единства измерений, предусмотренной законодательством РФ об обеспечении единства измерений, в т.ч. при выполнении работ и оказании услуг по обеспечению единства измерений. В соответствии с п. 5 ч. 3 указанной статьи сфера государственного регулирования обеспечения единства измерений распространяется на измерения, к которым в целях, предусмотренных частью 1 этой статьи, установлены обязательные требования и которые выполняются в т.ч. при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

<50> СЗ РФ. 2008. N 26. Ст. 3021.

Требования к измерениям установлены в ст. 5 Федерального закона "Об обеспечении единства измерений", в ч. 1 и 2 которой предусмотрено следующее:

измерения, относящиеся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, должны выполняться по аттестованным методикам (методам) измерений, за исключением методик (методов) измерений, предназначенных для выполнения прямых измерений, с применением средств измерений утвержденного типа, прошедших поверку. Результаты измерений должны быть выражены в единицах величин, допущенных к применению в России (ч. 1);

методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений, вносятся в эксплуатационную документацию на средства измерений. Подтверждение соответствия этих методик (методов) измерений обязательным метрологическим требованиям к измерениям осуществляется в процессе утверждения типов данных средств измерений. В остальных случаях подтверждение соответствия методик (методов) измерений обязательным метрологическим требованиям к измерениям осуществляется путем аттестации методик (методов) измерений. Сведения об аттестованных методиках (методах) измерений передаются в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений проводящими аттестацию юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями (ч. 2).

Согласно пункту 14 Методики проведения специальной оценки условий труда средства измерений, применяемые при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, должны соответствовать обязательным метрологическим требованиям к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимым при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда (в т.ч. по показателям точности измерения). При этом сделана отсылка к Приказу Минздравсоцразвития России от 9 сентября 2011 г. N 1034н "Об утверждении Перечня измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, и обязательных метрологических требований к ним, в том числе показателей точности" (о названном Приказе см. комментарий к ст. 13 Закона).

5. В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи организация, проводящая специальную оценку условий труда, самостоятельно определяет, во-первых, методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов и, во-вторых, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения.

Такое регулирование прежде содержалось в пункте 7 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.), предусматривавшем, что при проведении аттестации аттестующая организация определяет методы проведения измерений и оценок на основе действующих нормативных правовых актов и названного Порядка, а также количественный и персональный состав специалистов, проводящих измерения и оценку.

6. В части 6 комментируемой статьи установлено, что результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов подлежат оформлению протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям. Протоколы проведения исследований

(испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 15 комментируемого Закона включаются в отчет о проведении специальной оценки условий труда.

Ранее в п. 18 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) подобным образом устанавливалось следующее: измерения и оценки оформляются протоколом; протоколы измерений и оценок оформляются по каждому фактору, подлежащему оценке. При этом непосредственно был определен перечень информации, которая должна содержаться в протоколе. Там же указывалось, что по каждому фактору или группе факторов на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью Карты аттестации рабочего места по условиям труда, образец формы которой предусмотрен [приложением N 2](#) к названному Порядку, а Рекомендации по заполнению карты аттестации рабочего места по условиям труда - [приложением N 3](#) к Порядку. [Пункт 19](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливал, что протокол измерений и оценок подписывается специалистами аттестующей организации, проводившими их, а также ответственным должностным лицом аттестующей организации и заверяется печатью аттестующей организации.

В соответствии с п. 16 Методики проведения специальной оценки условий труда результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям, с указанием:

1) полного наименования организации, проводящей специальную оценку условий труда, регистрационного номера записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, а также сведений об аккредитации в национальной системе аккредитации (номер аттестата аккредитации (при наличии));

2) уникального номера протокола (определяется организацией, проводящей специальную оценку условий труда), содержащегося на каждой странице протокола вместе с номером страницы протокола;

3) полного наименования работодателя;

4) места нахождения и места осуществления деятельности работодателя;

5) наименования структурного подразделения работодателя (при наличии);

6) индивидуального номера рабочего места, наименования должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на данном рабочем месте, в соответствии с наименованием этих должностей, профессий или специальностей, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке;

7) наименования вредного и (или) опасного фактора, в отношении которого проведены исследования (испытания) и измерения, в соответствии с классификатором;

8) даты проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора;

9) сведений о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия и номер свидетельства о поверке);

10) наименования примененных метода исследований (испытаний) и (или) метода (методики) измерений вредного и (или) опасного фактора, реквизитов нормативных правовых актов, их утвердивших (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер);

11) реквизитов нормативных правовых актов (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер), регламентирующих предельно допустимые концентрации (ПДК), предельно допустимые уровни (ПДУ), а также нормативные уровни исследуемого (испытываемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора;

12) места проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора с приложением при необходимости эскиза помещения, в котором они проводились, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки (точек) исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора (отбора проб);

13) нормативное и фактическое значение уровня исследуемого (испытываемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора с указанием при необходимости единиц измерений и продолжительности его воздействия на всех местах проведения исследований (испытаний) и измерений;

14) заключение по фактическому уровню вредного и (или) опасного фактора на всех местах проведения его исследований (испытаний) и измерений с указанием итогового класса (подкласса) условий труда вредного и (или) опасного фактора;

15) фамилии, имени, отчества (при наличии), должности специалистов организации, проводящей специальную оценку условий труда, проводивших исследования (испытания) и измерения вредного и (или)

опасного фактора.

7. **Часть 7 комментируемой статьи** в изъятие из правила, установленного в **ч. 3 данной статьи**, допускает возможность использования в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством РФ порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда согласно рассматриваемой **части** принимается комиссией по проведению специальной оценки условий труда по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Как говорилось во **введении**, данные положения являются нововведениями, закрепленными в целях оптимизации расходов на проведение специальной оценки условий труда. Производственный контроль, о котором идет речь, регламентирован положениями **ст. 32** Федерального закона "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", которыми (в ред. Федерального закона от 25 июня 2012 г. N 93-ФЗ <51>) установлено следующее:

<51> www.pravo.gov.ru, 2012, 25 июня.

производственный контроль, в т.ч. проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в процессе производства, хранения, транспортировки и реализации продукции, выполнения работ и оказания услуг, а также условиями труда осуществляется индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами в целях обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека и среды обитания таких продукции, работ и услуг (**п. 1**);

производственный контроль осуществляется в порядке, установленном техническими регламентами или применяемыми до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов санитарными правилами, а также стандартами безопасности труда, если иное не предусмотрено федеральным законом (**п. 2**);

лица, осуществляющие производственный контроль, несут ответственность за своевременность, полноту и достоверность его осуществления (**п. 3**).

Как предусмотрено в **п. 16** Методики проведения специальной оценки условий труда, в случае если в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством РФ порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, то заключение эксперта о возможности использования указанных результатов прилагается к протоколу исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

8. В **части 8 комментируемой статьи** предусмотрено, что по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда. **Часть 1 ст. 14** комментируемого Закона вводит четыре класса, на которые подразделяются условия труда по степени вредности и (или) опасности, - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда, а положения **ч. 2 - 5 указанной статьи** определяют характер условий, относимых к соответствующему классу. При этом в **ч. 4 указанной статьи** вредные условия труда (3 класс) подразделены на четыре подкласса с 3.1 по 3.4 - вредные условия труда 1, 2, 3 и 4 степени соответственно.

Отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов регламентировано положениями гл. IV Методики проведения специальной оценки условий труда, согласно **п. 19** которой отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда осуществляется с учетом степени отклонения фактических значений вредных и (или) опасных факторов, полученных по результатам проведения их исследований (испытаний) и измерений в порядке, предусмотренном **главой III** "Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных

производственных факторов" названной Методики, от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены).

9 - 11. Положения [ч. 9 - 11 комментируемой статьи](#) предусматривают последствия ситуации, когда проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц:

в этом случае комиссии по проведению специальной оценки условий труда [частью 9 данной статьи](#) предоставляется право принять решение о невозможности проведения таких исследований (испытаний) и измерений. В силу прямого указания в этой части условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда (4 класс) без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений (о названном классе см. [ст. 14 Закона](#) и [коммент. к ней](#));

указанное решение в соответствии с [ч. 10 данной статьи](#) подлежит оформлению протоколом комиссии, в котором должно содержаться обоснование принятия этого решения и которое является неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда. То, что такой протокол включается в отчет о проведении специальной оценки условий труда, предусмотрено также в [п. 6 ч. 1 ст. 15](#) комментируемого Закона;

работодатель в соответствии с [ч. 11 комментируемой статьи](#) в течение 10 рабочих дней со дня принятия указанного решения обязан направить копию протокола комиссии, содержащего это решение, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. в территориальный орган Роструда (см. [комментарий к ст. 11 Закона](#)) по месту своего нахождения.

Статья 13. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 13](#)

1. Комментируемая статья определяет вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

В [части 1 комментируемой статьи](#) воспроизведены с соответствующими уточнениями положения [п. 3](#) Руководства Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" <52>, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г., которыми определялось, что вредными факторами рабочей среды могут быть:

<52> Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2005. N 3.

физические факторы - температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение; неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения - электростатическое поле; постоянное магнитное поле (в т.ч. гипогеомагнитное); электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц); широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ; электромагнитные излучения радиочастотного диапазона; широкополосные электромагнитные импульсы; электромагнитные излучения оптического диапазона (в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое); ионизирующие излучения; производственный шум, ультразвук, инфразвук; вибрация (локальная, общая); аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия; освещение - естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блесткость); электрически заряженные частицы воздуха - аэроионы;

химические факторы - химические вещества, смеси, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа;

биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний;

факторы трудового процесса.

При этом понятие "вредный фактор рабочей среды" (в терминологии МОТ - "опасный фактор рабочей

среды") определено как фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

2. В положениях [ч. 2 комментируемой статьи](#) указаны вредные и (или) опасные факторы трудового процесса, которые подлежат исследованию (испытанию) и измерению в целях проведения специальной оценки условий труда, а также даны определения этих факторов. Тем самым учтены следующие положения [п. 3](#) Руководства Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда":

тяжесть труда - это характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве;

напряженность труда - это характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Там же, в [пункте 3](#) Руководства Р 2.2.2006-05, приводились следующие определения:

опасный фактор рабочей среды - это фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными;

гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) - это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Согласно [примечанию](#) к последнему из приведенных определений гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены; при большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Роспотребнадзора с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

3. Положения [ч. 3 комментируемой статьи](#) определяют перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, исследования (испытания) и измерения которых проводит испытательная лаборатория (центр).

Как говорилось выше (см. [введение](#)), авторами законопроекта, принятого в качестве комментируемого [Закона](#), отмечалось, что этот перечень сформулирован с учетом правоприменительной практики [Перечня](#) измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 9 сентября 2011 г. N 1034н <53>, и полностью согласуется с российскими и международными стандартами в части требований к оснащению испытательных лабораторий (центров). Также отмечалось, что при проведении специальной оценки условий труда потенциально вредные и опасные факторы производственной среды и трудового процесса подлежат не только измерениям, но и исследованиям, в т.ч. требующим специальных познаний в области медицины.

<53> РГ. N 237. 2011. 21 октября.

Названный [Перечень](#) включал в себя следующие измерения:

- 1) измерение температуры воздуха;
- 2) измерение относительной влажности воздуха;
- 3) измерение скорости движения воздуха;

- 4) измерение энергетической освещенности (при оценке интенсивности теплового излучения);
- 5) измерение напряженности электрического поля (промышленная частота 50 Гц);
- 6) измерение напряженности магнитного поля (промышленная частота 50 Гц);
- 7) измерение напряженности электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона:
 - в диапазоне частот от 0,01 до 0,03 МГц;
 - в диапазоне частот от 0,03 до 3,0 МГц;
 - в диапазоне частот от 3,0 до 30 МГц;
 - в диапазоне частот от 30,0 до 50 МГц;
 - в диапазоне частот от 50,0 до 300 МГц;
- 8) измерение напряженности магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона:
 - в диапазоне частот от 0,03 до 3,0 МГц;
 - в диапазоне частот от 30,0 до 50,0 МГц;
- 9) измерение плотности потока энергии электромагнитных излучений радиочастотного диапазона в диапазоне частот от 300,0 МГц до 300,0 ГГц;
- 10) измерение максимального амплитудного значения напряженности электрического поля в импульсе (E_{\max});
- 11) измерение длительности импульса напряженности импульсного электрического поля $t_{\text{имп}}$;
- 12) измерение длительности фронта импульса напряженности импульсного электрического поля ($t_{\text{фр}}$);
- 13) измерение общего количества электромагнитных импульсов (N) напряженности импульсного электрического поля в течение рабочего дня;
- 14) измерение напряженности электростатического поля;
- 15) измерение напряженности постоянного магнитного поля/измерение индукции постоянного магнитного поля (в т.ч. для расчета коэффициента ослабления геомагнитного поля);
- 16) измерение интенсивности источников УФ излучения в диапазонах длин волн: (200 - 400) нм;
- 17) измерение энергетической освещенности в диапазонах длин волн:
 - $УФ - A (\lambda = 400 - 315 \text{ нм});$
 - $УФ - B (\lambda = 315 - 280 \text{ нм});$
 - $УФ - C (\lambda = 280 - 200 \text{ нм});$
- 18) измерение энергетической экспозиции H лазерного излучения при аттестации рабочих мест;
- 19) измерение облученности глаз и кожи E при воздействии лазерного излучения;
- 20) измерение мощности амбиентного эквивалента дозы рентгеновского, гамма- и нейтронного излучений;
 - 21) измерение индивидуального эквивалента дозы рентгеновского, гамма- и нейтронного излучения;
 - 22) измерение плотности потока альфа-излучения;
 - 23) измерение плотности потока бета-излучения;
 - 24) измерение удельной активности материалов и объектов окружающей среды;
 - 25) измерение объемной активности радиоактивных аэрозолей;
 - 26) измерение объемной активности радиоактивных газов, в том числе радон и торон;
 - 27) измерение активности радионуклидов в организме, критическом органе;
 - 28) измерение уровней звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами 31,5; 63; 125; 250; 500; 1000; 2000; 4000; 8000 Гц;
 - 29) измерение уровня звука;
 - 30) измерение эквивалентного уровня звука;
 - 31) измерение максимального уровня звука;
 - 32) измерение общего уровня звукового давления инфразвука;
 - 33) измерение эквивалентного (по энергии) общего (линейного) уровня звукового давления

инфразвука;

34) измерение уровней звукового давления инфразвука в октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами 2, 4, 8, 16 или в 1/3 октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами: 1,6; 2; 2,5; 3,15; 4; 5; 6,3; 8; 10; 12,5; 16; 20 Гц;

35) измерение уровней звукового давления в 1/3 октавных полосах со среднегеометрическими частотами: 12,5; 16; 20; 25; 31,5; 40; 50; 63; 80; 100 кГц ультразвука воздушного;

36) измерение средних квадратических значений виброускорения или логарифмических уровней в октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами: 8; 16; 31,5; 63; 125; 250; 500; 1000 Гц при оценке локальной вибрации;

37) измерение средних квадратических значений виброускорения или логарифмических уровней в октавных или 1/3 октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами: 0,8; 1; 1,25; 1,6; 2,0; 2,5; 3,15; 4,0; 5,0; 6,3; 8,0; 10,0; 12,5; 16,0; 20,0; 25,0; 31,5; 40,0; 50,0; 63,0; 80,0 Гц при оценке общей вибрации;

38) измерение освещенности рабочей поверхности;

39) измерение яркости;

40) измерение коэффициента пульсации освещенности;

41) измерение напряжения в сети освещения (при оценке параметров световой среды);

42) измерение длительности отрезков времени;

43) измерение массовой концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны;

44) измерение расхода воздуха при отборе проб воздуха рабочей зоны;

45) измерение массовой концентрации твердых веществ в пробах воздуха рабочей зоны;

46) измерение напряжения и тока утечки при обеспечении электробезопасности;

47) измерение напряжения и силы тока при контроле электрической прочности изоляции средств защиты в низковольтных распределительных сетях;

48) измерение электрического сопротивления при контроле параметров:
заземления;

электроизоляции;

49) измерение напряжений прикосновения и токов короткого замыкания;

50) измерение барометрического давления;

51) измерение длины пути перемещения груза при оценке тяжести трудового процесса;

52) измерения при оценке тяжести трудового процесса:

усилия (мышечной силы кисти);

массы груза;

53) измерение давления:

в пневматических системах;

в гидравлических системах.

Необходимо иметь в виду, что упомянутым Приказом Минздравсоцразвития России от 9 сентября 2011 г. N 1034н также утверждены следующие Обязательные метрологические [требования](#), в том числе показатели точности, к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимым при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах <*>.

<*> Не приводятся.

4. В [части 4 комментируемой статьи](#) предусмотрена возможность установления по отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей дополнительного (дополнительного по отношению к установленному [частью 3 данной статьи](#)) перечня вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

Такой дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, ГК "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению

федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Таким образом, можно ожидать издания соответствующих нормативных правовых актов Минтруда России.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 154 "Вопросы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека" <54> и от 30 июня 2004 г. N 322 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека" <55> является Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

<54> СЗ РФ. 2004. N 15. Ст. 1446.

<55> СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2899.

Статья 14. Классификация условий труда

Комментарий к [статье 14](#)

1 - 5. В комментируемой статье установлена классификация условий труда по степени вредности и (или) опасности. Ранее в рамках подобного регулирования в [п. 28](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что по результатам оценки травмоопасности условия труда классифицируются следующим образом:

1 класс травмоопасности - оптимальный (на рабочем месте не выявлено ни одного несоответствия требованиям охраны труда; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда, или отсутствует производственное оборудование и инструмент);

2 класс травмоопасности - допустимый (на рабочем месте не выявлено ни одного несоответствия требованиям охраны труда; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатируется производственное оборудование с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), однако это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций);

3 класс травмоопасности - опасный (на рабочем месте выявлено одно и более несоответствие требованиям охраны труда).

[Часть 1 комментируемой статьи](#) вводит четыре класса, на которые подразделяются условия труда по степени вредности и (или) опасности, - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда, а положения [ч. 2 - 5 данной статьи](#) определяют характер условий, относимых к соответствующему классу. При этом в [ч. 4 данной статьи](#) вредные условия труда (3 класс) подразделены на четыре подкласса с 3.1 по 3.4 - вредные условия труда 1, 2, 3 и 4 степени соответственно.

При разработке и установлении положений [ч. 1 - 5 комментируемой статьи](#) учтено регулирование, содержащееся в [разд. 4](#) "Общие принципы гигиенической классификации условий труда" Руководства Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.

В [пункте 4.1 названного раздела](#) Руководства Р 2.2.2006-05 определялось, что гигиенические критерии - это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений, за исключением работ с возбудителями инфекционных заболеваний, с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны-эстрогены, наркотические анальгетики), которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность.

[Пункт 4.2 названного раздела](#) Руководства Р 2.2.2006-05 предусматривал следующее.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на

4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1 класс) - условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников (в сноске отмечалось, что в классификации в основном использована качественная характеристика изменений в организме работников, которая будет дополняться количественными показателями по мере накопления информации о рисках нарушения здоровья) условно разделяют на 4 степени вредности:

1 степень 3 класса (3.1) - условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья;

2 степень 3 класса (3.2) - уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

3 степень 3 класса (3.3) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии;

4 степень 3 класса (3.4) - условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т.ч. и тяжелых форм.

Соответственно положениям комментируемого [Закона](#) [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ статья 33.2 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" <56> дополнена [пунктом 2.1](#), согласно которому для страхователей, указанных в [п. 1 и 2 этой статьи](#) (т.е. производящих выплаты в пользу застрахованных лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в [п. 1 ст. 27](#) Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", - лиц, которым трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного возраста), в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством РФ, класса условий труда взамен установленных [пунктами 1 и 2 этой статьи](#) дополнительных тарифов страховых взносов применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР на финансирование страховой части трудовой пенсии:

<56> СЗ РФ. 2001. N 51. Ст. 4832.

Класс условий	Подкласс условий	Дополнительный тариф страхового взноса
---------------	------------------	--

труда	труда	
Опасный	4	8,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Вредный	3.4	7,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.3	6,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.2	4,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.1	2,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Допустимый	2	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Оптимальный	1	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов

Аналогично [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ статья 58.3 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" дополнена [частью 2.1](#), в соответствии с которой для плательщиков страховых взносов, указанных в [ч. 1 и 2 этой статьи](#) (т.е. производящих выплаты в пользу застрахованных лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в [п. 1 ст. 27](#) Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", - лиц, которым трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного возраста), в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством РФ, класса условий труда взамен установленных в [частях 1 и 2 этой статьи](#) дополнительных тарифов применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР:

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8,0 процента
Вредный	3.4	7,0 процента
	3.3	6,0 процента
	3.2	4,0 процента
	3.1	2,0 процента
Допустимый	2	0,0 процента
Оптимальный	1	0,0 процента

6 - 8. Положения [ч. 6 - 8 комментируемой статьи](#) содержат нововведения о возможности снижения комиссией по проведению специальной оценки условий труда класса (подкласса) условий труда по степени вредности и (или) опасности.

[Часть 6 комментируемой статьи](#) предусматривает возможность снижения класса (подкласса) условий труда на одну степень в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом. Таким актом является Технический [регламент](#) "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты", принятый решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. N 878 <57>.

<57> www.tsouz.ru, 2011, 15 декабря.

Как установлено в рассматриваемой [части](#), снижение класса (подкласса) условий труда в указанном случае осуществляется на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, в соответствии с методикой, которая подлежит утверждению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России (см. [комментарий к ст. 8](#)

Закона), по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, т.е. с Роспотребнадзором (см. [комментарий к ст. 13 Закона](#)), и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего нормативного правового акта Минтруда России.

Согласно [ч. 7 комментируемой статьи](#) снижение класса (подкласса) условий труда в указанном случае может быть осуществлено и более чем на одну степень. Такая возможность реализуется в соответствии с упомянутой методикой, утверждаемой Минтрудом России, по согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, т.е. с Роспотребнадзором (см. [комментарий к ст. 13 Закона](#)).

[Часть 8 комментируемой статьи](#) предусматривает возможность снижения класса (подкласса) условий труда в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности. Снижение класса (подкласса) условий труда в отношении таких рабочих мест осуществляется в соответствии с отраслевыми особенностями, которые подлежат утверждению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России (см. [комментарий к ст. 8 Закона](#)), по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, т.е. с Роспотребнадзором (см. [комментарий к ст. 13 Закона](#)), и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Таким образом, следует ожидать издания соответствующих нормативных правовых актов Минтруда России.

9. В соответствии с [ч. 9 комментируемой статьи](#) критерии классификации условий труда на рабочем месте должны быть установлены [Методикой](#) проведения специальной оценки условий труда, утверждение которой предусмотрено нормой [ч. 3 ст. 8](#) комментируемого Закона. Как говорилось в комментарии к указанной статье, Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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" наряду с прочим утвержден [Классификатор](#) вредных и (или) опасных производственных факторов.

Названный Классификатор включает в себя следующее <*>.

<*> Не приводится.

Статья 15. Результаты проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 15](#)

1. Комментируемая статья регламентирует такую осуществляемую в рамках проведения специальной оценки условий труда процедуру, как оформление результатов проведения специальной оценки условий труда. Ранее подобное регулирование содержалось в [разд. V](#) "Порядок оформления результатов аттестации рабочих мест по условиям труда" Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.).

Положения [ч. 1 комментируемой статьи](#) устанавливают, что организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, а также определяют исчерпывающий перечень результатов проведения специальной оценки условий труда, которые подлежат включению в этот отчет. В рамках такого регулирования в [п. 44](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что результаты аттестации оформляются аттестационной комиссией в виде отчета об аттестации, к которому прилагаются:

приказ о создании аттестационной комиссии и утверждении графика проведения работ по аттестации;
перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, образец которого предусмотрен [приложением N 1](#) к названному Порядку;

карты аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой предусмотрен [приложением N 2](#) к Порядку, оформленные в соответствии с Рекомендациями по заполнению карты аттестации рабочего места по условиям труда согласно [приложению N 3](#) к названному Порядку, с протоколами измерений и оценок;

сводная ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, образец которой предусмотрен [приложением N 6](#) к названному Порядку;

сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам, образец которой предусмотрен [приложением N 7](#) к названному Порядку;

план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, образец которого предусмотрен [приложением N 8](#) к названному Порядку (в сноске указывалось, что план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда подписывается председателем аттестационной комиссии и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом передается на утверждение работодателю);

протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговый), образец которого предусмотрен [приложением N 9](#) к названному Порядку;

сведения об аттестующей организации, образец которых предусмотрен [приложением N 10](#) к названному Порядку, с приложением копии документов на право проведения измерений и оценок аттестующей организацией (аттестат аккредитации с приложением, устанавливающим область аккредитации испытательной лаборатории; копии уведомления о включении в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги по аттестации);

протоколы заседаний аттестационной комиссии;

заключение(я) по итогам государственной экспертизы условий труда (при наличии);

предписание(я) должностных лиц о выявленных нарушениях названного Порядка (при наличии).

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) установлены требования к подписанию и утверждению отчета о проведении специальной оценки условий труда: отчет должен быть подписан всеми членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда и утвержден председателем комиссии (а таковым согласно [ч. 4 ст. 9](#) комментируемого Закона является работодатель или его представитель); члену комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, предоставляется право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое должно быть приложено к отчету.

Данные положения содержат новое регулирование. Ранее в [пункте 44](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось следующее:

аттестационная комиссия рассматривает отчет об аттестации в течение 10 календарных дней с даты его поступления, подписывает протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговый) и передает его вместе с отчетом об аттестации работодателю (его представителю);

работодатель в течение 10 рабочих дней с даты поступления указанного протокола и отчета об аттестации подписывает приказ о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации, а также знакомит работника под роспись с результатами аттестации его рабочего места.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) делегирует полномочие по утверждению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруду России (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона).

Как говорилось выше ([комментарий к ст. 8](#) Закона), на основании норм [ч. 3 ст. 8](#), [ч. 1 ст. 10](#) и [ч. 3 ст. 15](#) комментируемого Закона издан Приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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", которым наряду с прочим утверждены [форма](#) отчета о проведении специальной оценки условий труда и [инструкция](#) по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда.

4. Положения [ч. 4 комментируемой статьи](#) определяют особенности указания в отчете о проведении специальной оценки условий труда сведений в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы. В отношении рабочих мест подлежат указанию лишь сведения, предусмотренные [пунктами 1, 2 и 9 ч. 1 данной статьи](#), а именно:

сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным [статьей 19](#) комментируемого Закона требованиям ([п. 1](#));

перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием

вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах (п. 2);

заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда (п. 9).

5. **Часть 5 комментируемой статьи** регламентирует ознакомление работодателем работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах. Обязанность работодателя ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте закреплена в п. 4 ч. 2 ст. 4 комментируемого Закона. Для работника ознакомление с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда также является обязанностью, установленной **частью 2 ст. 5** данного Закона.

В соответствии с **ч. 5 комментируемой статьи** работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись. Ознакомление согласно данной части должно быть произведено в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В этот срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Как говорилось выше, ранее в п. 44 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что работодатель знакомит работника под роспись с результатами аттестации его рабочего места в течение 10 рабочих дней с даты поступления протокола заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговый) и отчета об аттестации. Соответственно, в **ч. 5 комментируемой статьи** учтено следующее замечание, изложенное в п. 13 Справки (2012 г.) по дополнительным замечаниям к **Порядку** аттестации: указанное положение Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) содержит очень сжатые сроки для ознакомления работников, не учитывается сменный характер работы на больших производственных предприятиях, а также обстоятельства уважительного отсутствия работников на рабочем месте (болезнь, отпуск, командировка); при этом, в случае несвоевременного ознакомления работников, работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

6. В **части 6 комментируемой статьи** закреплена обязанность работодателя организовать размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет - при наличии такого сайта - сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. Срок, не позднее которого эта обязанность должна быть исполнена, составляет 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Данные положения являются нововведениями комментируемого **Закона**. Ранее в **пункте 45** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что после проведения аттестации работодатель в течение 10 календарных дней с даты издания приказа о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации на бумажном и электронном носителях направляет сводную ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также сведения об аттестующей организации в государственную инспекцию труда в субъекте РФ.

В целях организации работы по реализации указанного **пункта 45** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) был издан **Приказ** Роструда от 31 августа 2011 г. N 193 "Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года N 342н" <58>, утвердивший:

<58> СПС.

Порядок организации формирования и анализа сведений о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, получаемых государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации от работодателей;

форму Реестра сведений о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в хозяйствующих субъектах;

форму Сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в субъекте Российской Федерации;

форму Реестра организаций, оказывающих услуги по проведению аттестации рабочих мест по

условиям труда;

форму журнала регистрации поступления материалов по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

указания по заполнению форм Реестра сведений о результатах аттестации, Сводной ведомости, Реестра аттестующих организаций и Журнала регистрации.

При размещении соответствующих сведений на официальном сайте **часть 6 комментируемой статьи** предписывает работодателю учитывать требования законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне. В отношении государственной и иной охраняемой законом тайны см. **коммент. к ст. 6 и 8** Закона. Основным актом законодательства РФ о персональных данных является Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" <59>, которым согласно **ч. 1 его ст. 1** (здесь и далее в ред. Федерального закона от 25 июля 2011 г. N 261-ФЗ <60>) регулируются отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой государственными органами, муниципальными органами, юридическими лицами и физическими лицами с использованием средств автоматизации, в т.ч. в информационно-телекоммуникационных сетях, или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации, т.е. позволяет осуществлять в соответствии с заданным алгоритмом поиск персональных данных, зафиксированных на материальном носителе и содержащихся в картотеках или иных систематизированных собраниях персональных данных, и (или) доступ к таким персональным данным. Как определено в **п. 1 ст. 3** названного Закона, персональные данные - это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

<59> СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. I). Ст. 3451.

<60> СЗ РФ. 2011. N 31. Ст. 4701.

Статья 16. Особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах

Комментарий к **статье 16**

1. В комментируемой статье, как указано в ее названии, определены особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах. Ранее подобная регламентация содержалась в **разделе IV** "Особенности проведения аттестации отдельных видов рабочих мест" Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.).

Положения **ч. 1 - 3 комментируемой статьи** определяют особенности проведения специальной оценки условий труда на аналогичных рабочих местах. Понятие аналогичных рабочих мест для целей комментируемого Закона раскрыто в **ч. 6 его ст. 9** как рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники 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 одинакового производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Часть 5 указанной статьи 9 комментируемого Закона устанавливает, что комиссия по проведению специальной оценки условий труда до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

На случай выявления таких аналогичных рабочих мест в **ч. 1 комментируемой статьи** предусмотрено, что специальная оценка условий труда проводится лишь в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест, но не менее чем двух рабочих мест. Соответственно, установлено, что результаты специальной оценки условий труда применяются ко всем аналогичным рабочим местам. Изложенные правила ранее следовали из следующего положения **п. 40** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): оценка вредных и (или) опасных производственных факторов на аналогичных рабочих местах производится на основании данных, полученных при аттестации 20% таких рабочих мест от общего числа рабочих мест (но не менее двух).

2. В соответствии с [ч. 2 комментируемой статьи](#) на аналогичные рабочие места подлежит заполнению одна карта специальной оценки условий труда. Такое правило содержалось в [п. 40](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.), в котором наряду с прочим устанавливалось, что на аналогичные рабочие места заполняется одна карта аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой предусмотрен [приложением N 2](#) к названному Порядку. В Рекомендациях по заполнению карты аттестации рабочего места по условиям труда ([приложение N 3](#) к названному Порядку) указывалось, что на все аналогичные рабочие места одного наименования составляется одна карта на первое рабочее место из списка аналогичных мест.

С учетом приведенных положений [Порядка](#) аттестации рабочих мест (2011 г.) при работе над законопроектом, принятым в качестве комментируемого [Закона](#), отмечалось, что законопроект при проведении специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах предусматривает заполнение единой карты специальной оценки условий труда, но при этом отсутствуют требования к форме, содержанию и порядку оформления указанного документа. Однако данное критическое замечание оставлено без реализации.

3. В [части 3 комментируемой статьи](#) предусмотрена разработка единого перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в отношении аналогичных рабочих мест. Ранее такое правило устанавливалось следующим положением [п. 40](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): условия труда и мероприятия по их улучшению, установленные хотя бы для одного рабочего места из числа 20% аналогичных рабочих мест, являются едиными для всех аналогичных рабочих мест.

4. [Часть 4 комментируемой статьи](#) определяет особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции:

специальная оценка условий труда на таких рабочих местах подлежит проведению путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций;

время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

Подобные особенности проведения аттестации с территориально меняющимися рабочими зонами (в юридико-технических целях обозначались "нестационарные рабочие места"), где рабочей зоной считается часть рабочего места, оснащенная необходимыми средствами производства, в которой один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу или операцию, устанавливались в [п. 41](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.). В частности, устанавливалось, что такая аттестация проводится путем предварительного определения типичных технологических операций со стабильным набором и величиной вредных и (или) опасных производственных факторов и последующей оценки этих операций. Также указывалось, что время выполнения каждой операции определяется экспертным путем (на основании локальных нормативных актов), путем опроса работников и их непосредственных руководителей.

Издание локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регламентировано [статьей 8](#) ТрК РФ, в соответствии с [ч. 1](#) которой (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

5. В [части 5 комментируемой статьи](#) определено последствие ситуации, когда в ходе проведения специальной оценки условий труда из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, будет выявлено хотя бы одно рабочее место, не соответствующего признакам аналогичности, установленным [статьей 9](#) комментируемого Закона (об этих признаках говорилось выше): в этом случае специальная оценка условий труда должна быть проведена на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Ранее такое правило устанавливалось следующими положениями [п. 40](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.): при выявлении хотя бы одного рабочего места, не отвечающего признакам аналогичности, оценке подвергаются 100% этих рабочих мест; после этой оценки определяется новый перечень рабочих мест с учетом результатов измерений и оценок.

Представляется уместным упомянуть, что в [разделе IV](#) "Особенности проведения аттестации

отдельных видов рабочих мест" Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) содержались также следующие положения, не вошедшие в комментируемую [статью](#):

при выполнении на рабочем месте работ, не содержащихся в квалификационной характеристике конкретной профессии (должности), но включенных приказом работодателя или трудовым договором в должностные обязанности работника этой профессии (должности), оценке подлежат все виды работ, выполняемые работником на данном рабочем месте ([п. 42](#));

особенности аттестации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, разработанным на основании названного Порядка, согласованным с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работника ([п. 43](#)).

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 17](#)

1. Комментируемая статья предусматривает и регламентирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Данные положения устанавливают изъятие из общего правила [ч. 4 ст. 8](#) комментируемого Закона, согласно которому специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет (как установлено непосредственно в указанной норме, этот срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда).

Положения [ч. 1 комментируемой статьи](#) определяют исчерпывающий перечень случаев, в которых должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда. Если в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 4](#) комментируемого Закона проведение внеплановой специальной оценки условий труда является правом работодателя, то в случаях, установленных [частью 1 комментируемой статьи](#), работодатель согласно [п. 1 ч. 2 указанной статьи 4](#) Закона обязан обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

Ранее случаи проведения внеплановой аттестации рабочих мест по условиям труда предусматривались положениями [п. 47, 48 и 50](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.). Так, в пункте 47 названного Порядка (в ред. Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. N 590н) устанавливалось, что внеплановая аттестация проводится:

в случае обращения работника, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с заявлением к работодателю о проведении аттестации на соответствующем рабочем месте;

по результатам государственной экспертизы условий труда, проведенной в целях оценки качества проведения аттестации;

в соответствии с предписанием, выданным работодателю федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах РФ).

[Пункт 48](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) указывал, что работодатель обязан провести внеплановую аттестацию также в случаях:

выполнения мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также мероприятий по улучшению условий труда;

замены производственного оборудования;

изменения технологического процесса;

изменения средств коллективной защиты.

В [пункте 50](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) было определено, что в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест оценка факторов производственной среды и трудового процесса, оценка травмоопасности рабочего места и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты производятся в полном объеме в соответствии с названным Порядком.

В отношении вновь организованных рабочих мест в [п. 4](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г., здесь и далее в ред. Приказа Минтруда России от 12 декабря 2012 г. N 590н) указывалось, что таким сокращением обозначаются рабочие места, организованные при создании юридического лица или регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, а также организованные по завершении строительства, реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники или новых технологий, влияющих на уровни показателей

факторов производственной среды и трудового процесса. Там же устанавливалось, что вновь организованное рабочее место должно быть определено в структуре организации соответствующей исполнительной технической документацией и локальными нормативными актами работодателя (акт приема, штатное расписание, технологические инструкции, рабочие инструкции и другие документы).

Указанный [пункт 4](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливал лишь то, что вновь организованные рабочие места также подлежат аттестации. Внеочередность же такой аттестации следовала из положения данного пункта о том, что аттестация вновь организованных рабочих мест в соответствии с проектами строительства, реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий должна быть проведена после достижения показателей и характеристик, предусмотренных указанными проектами, но не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) определен срок, в течение которого должна быть проведена внеплановая специальная оценка условий труда на соответствующих рабочих местах, - шесть месяцев со дня наступления указанных в [ч. 1 данной статьи](#) случаев.

Порядок аттестации рабочих мест (2011 г.) такую регламентацию не содержал. В [пункте 49](#) названного Порядка лишь указывалось, что результаты внеплановой аттестации оформляются в соответствии с [п. 44 - 46](#) этого Порядка, т.е. в соответствии с общим порядком оформления результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Кроме того, данный пункт 49 названного Порядка устанавливал, что при проведении внеплановой аттестации для каждого рабочего места оформляется новая карта аттестации с учетом изменений и дополнений.

Статья 18. Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 18](#)

1. В комментируемой статье предусмотрено создание Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда (в юридико-технических целях обозначается "информационная система учета"). Как определено в [п. 1 ч. 1 ст. 13](#) Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" [61](#), государственные информационные системы - это федеральные информационные системы и региональные информационные системы, созданные на основании соответственно федеральных законов, законов субъектов РФ, на основании правовых актов государственных органов. В [части 1 ст. 14](#) названного Закона предусмотрено, что государственные информационные системы создаются в целях реализации полномочий государственных органов и обеспечения обмена информацией между этими органами, а также в иных установленных федеральными законами целях.

<61> СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. I). Ст. 3448.

Комментируемая [статья](#) в соответствии с [ч. 2 ст. 28](#) комментируемого Закона вступает в силу с 1 января 2016 г., т.е. через два года после вступления в силу всех других статей данного Закона. Согласно [части 3 указанной статьи 28](#) до 1 января 2016 г. сведения, указанные в комментируемой [статье](#), передаются в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Ранее в рамках соответствующего регулирования в [п. 46](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось, что документы, указанные в [п. 45](#) названного Порядка (т.е. сводная ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также сведения об аттестующей организации), на электронном носителе передаются в установленном порядке аттестующей организацией в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных. Указанная информационная система введена в промышленную эксплуатацию [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. N 1604 "О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной системы анализа и контроля в области охраны

труда" <62>. Порядок передачи аттестующей организацией данных в указанную информационную систему разъяснялся [письмом](#) Минтруда России от 6 декабря 2012 г. N 15-3-1108 "О порядке передачи аттестующей организацией данных об аттестации в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных" <63>. Названные документы и подразумеваются в приведенном выше положении [ч. 3 ст. 28](#) комментируемого Закона.

<62> Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2012. N 1.
<63> Администратор образования. 2013. N 5.

[Часть 1 комментируемой статьи](#) закрепляет необходимость передачи в информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда, в т.ч. в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Обязанность по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда данная часть возлагает на организацию, проводящую специальную оценку условий труда.

В [части 6 ст. 24](#) комментируемого Закона также закреплена необходимость передачи в информационную систему учета результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда. Обязанность по передаче результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда указанной [частью](#) возлагается на орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда.

2. Положения [ч. 2 комментируемой статьи](#) определяют исчерпывающий перечень тех сведений в отношении работодателя, рабочего места и организации, проводившей специальную оценку условий труда, которые являются объектами учета в информационной системе учета.

Согласно же общей норме [ч. 4 ст. 14](#) Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" перечни видов информации, предоставляемой в обязательном порядке, устанавливаются федеральными законами, условия ее предоставления - Правительством РФ или соответствующими государственными органами, если иное не предусмотрено федеральными законами. Как предусмотрено там же (в ред. Федерального закона от 7 июня 2013 г. N 112-ФЗ <64>), в случае, если при создании или эксплуатации государственных информационных систем предполагается осуществление или осуществляется обработка общедоступной информации, предусмотренной перечнями, утверждаемыми в соответствии со [ст. 14](#) Федерального закона от 9 февраля 2009 г. N 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления", государственные информационные системы должны обеспечивать размещение такой информации в сети Интернет в форме открытых данных.

<64> www.pravo.gov.ru, 2013, 7 июня.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) определяет порядок передачи организацией, проводящей специальную оценку условий труда, результатов проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета: сведения, предусмотренные [частью 2 данной статьи](#), подлежат передаче в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью; сведения должны быть переданы в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В силу прямого указания в [ч. 6 ст. 24](#) комментируемого Закона в таком же порядке орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, передает результаты экспертизы качества специальной оценки условий труда в информационную систему учета.

Понятие "электронный документ" определено в [п. 11.1 ст. 2](#) Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (пункт введен Федеральным [законом](#) от 27 июля 2010 г. N 227-ФЗ <65>) - это документированная информация, представленная в электронной форме, т.е. в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах.

<65> СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4196.

Квалифицированной электронной подписью согласно [ч. 4 ст. 5](#) Федерального закона от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ "Об электронной подписи" <66> является электронная подпись, которая соответствует всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

<66> СЗ РФ. 2011. N 15. Ст. 2036.

1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;
2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, получившие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с названным [Законом](#).

4 - 5. Положения [ч. 4](#) и [5 комментируемой статьи](#) предусматривают последствия невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, обязанности, предусмотренной [частью 1 данной статьи](#), по передаче в информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда:

в этом случае работодателю в соответствии с [ч. 4 комментируемой статьи](#) предоставляется право передавать имеющиеся у него сведения в отношении объектов учета, указанных в [ч. 2 данной статьи](#), в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. в территориальный орган Роструда (см. [комментарий к ст. 11](#) Закона). При этом указано, что передача сведений может осуществляться в т.ч. в электронной форме, т.е. в форме электронного документа (см. выше);

[часть 5 комментируемой статьи](#) также предусматривает, что в этом случае территориальный орган указанного федерального органа исполнительной власти, т.е. территориальный орган Роструда передает в информационную систему учета сведения в отношении объектов учета, указанных в [ч. 2 данной статьи](#). Для этого случая установлено, что передача сведений осуществляется в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью (т.е. в том же порядке, что установлен [частью 3 данной статьи](#) для передачи сведений организацией, проводящей специальную оценку условий труда).

6. В положениях [ч. 6 комментируемой статьи](#) определены субъекты, которые обладают полномочиями по использованию сведений, содержащихся в информационной системе учета. В частности, это:

федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруд России (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона);

федеральная служба, подведомственная Минтруду России, т.е. Роструд (см. [комментарий к ст. 11](#) Закона);

координируемые Минтрудом России государственные внебюджетные фонды, т.е. ПФР и ФСС России;
федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, т.е. Роспотребнадзор (см. [комментарий к ст. 13](#) Закона);

органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;

страховщики, т.е. те организации, с которыми организациями, проводящими специальную оценку условий труда, заключены договоры добровольного страхования их ответственности (см. [комментарий к ст. 23](#) Закона).

В [части 6 комментируемой статьи](#) также установлено, что перечисленные субъекты вправе использовать сведения, содержащиеся в информационной системе учета, лишь в целях, указанных в [ст. 7 комментируемого Закона](#), т.е. в целях, в которых могут применяться результаты проведения специальной оценки условий труда.

7. [Часть 7 комментируемой статьи](#) делегирует полномочие по установлению порядка формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в информационной системе учета, федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруду России (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона). Таким образом, следует ожидать издания соответствующего нормативного правового акта Минтруда России.

8. В [части 8 комментируемой статьи](#) закреплены обязанности участников информационного взаимодействия, во-первых, соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в информационной системе учета, и, во-вторых, обеспечивать защиту этих сведений от несанкционированного доступа в

соответствии с законодательством РФ.

Понятие "конфиденциальность информации" определено в [п. 7 ст. 2](#) Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" как обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя. В соответствии с [ч. 2 ст. 9](#) названного Закона обязательным является соблюдение конфиденциальности информации, доступ к которой ограничен федеральными законами. В отношении охраняемой законом тайны см. [коммент. к ст. 6, 8 и 15](#) Закона.

В рамках регламентации защиты информации в [ч. 4 ст. 16](#) Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" установлено, что обладатель информации, оператор информационной системы в случаях, установленных законодательством РФ, обязаны обеспечить:

- 1) предотвращение несанкционированного доступа к информации и (или) передачи ее лицам, не имеющим права на доступ к информации;
- 2) своевременное обнаружение фактов несанкционированного доступа к информации;
- 3) предупреждение возможности неблагоприятных последствий нарушения порядка доступа к информации;
- 4) недопущение воздействия на технические средства обработки информации, в результате которого нарушается их функционирование;
- 5) возможность незамедлительного восстановления информации, модифицированной или уничтоженной вследствие несанкционированного доступа к ней;
- 6) постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности информации.

[9. Часть 9 комментируемой статьи](#) определяет оператора информационной системы учета - это федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруд России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона).

Понятие "оператор информационной системы" определено в [п. 12 ст. 2](#) Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" как гражданин или юридическое лицо, осуществляющие деятельность по эксплуатации информационной системы, в т.ч. по обработке информации, содержащейся в ее базах данных. Согласно [части 2 ст. 13](#) названного Закона, если иное не установлено федеральными законами, оператором информационной системы является собственник используемых для обработки содержащейся в базах данных информации технических средств, который правомерно пользуется такими базами данных, или лицо, с которым этот собственник заключил договор об эксплуатации информационной системы. Как предусмотрено там же (в ред. Федерального закона от 7 июня 2013 г. N 112-ФЗ), в случаях и в порядке, которые установлены федеральными законами, оператор информационной системы должен обеспечить возможность размещения информации в сети Интернет в форме открытых данных.

Глава 3. ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОВОДЯЩИЕ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА, И ЭКСПЕРТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОВОДЯЩИХ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 19. Организация, проводящая специальную оценку условий труда

Комментарий к [статье 19](#)

1. Положения [ч. 1 комментируемой статьи](#) устанавливают требования, которым должна соответствовать организация, проводящая специальную оценку условий труда. Согласно [части 2 ст. 8](#) комментируемого Закона только соответствующие этим требованиям организация или организации могут привлекаться работодателем на основании гражданско-правового договора для проведения специальной оценки условий труда. В [пункте 3 ч. 1 ст. 4](#) данного Закона предусмотрено право работодателя требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным комментируемой [статьей](#). [Пункт 2 ч. 2 ст. 6](#) данного Закона устанавливает корреспондирующую с этим правом работодателя обязанность организации, проводящей специальную оценку условий труда, предоставлять по его требованию документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным комментируемой [статьей](#).

В качестве требований, которым должна соответствовать организация, проводящая специальную

оценку условий труда, рассматриваемая **часть** называется:

1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведения специальной оценки условий труда.

Общие положения об учредительных документах юридического лица содержатся в ст. 52 части первой ГК РФ, согласно **п. 1** которой юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора; в случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида; учредительный договор юридического лица заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками); юридическое лицо, созданное в соответствии с настоящим Кодексом одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем. Как установлено в **п. 2 указанной статьи**, в учредительных документах некоммерческих организаций и унитарных предприятий, а в предусмотренных законом случаях и других коммерческих организаций должны быть определены предмет и цели деятельности юридического лица; предмет и определенные цели деятельности коммерческой организации могут быть предусмотрены учредительными документами и в случаях, когда по закону это не является обязательным;

2) наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в т.ч. не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Как говорилось выше (см. **введение**), авторами законопроекта, принятого в качестве комментируемого **Закона**, отмечалось, что требование к отдельным экспертам организации, проводящей специальную оценку условий труда, о наличии высшего образования в области гигиены труда устанавливается исходя из необходимости проведения в ходе специальной оценки условий труда оценки уровня воздействия идентифицированных вредных и (или) опасных факторов на организм работника с учетом отклонения их фактических значений от соответствующих нормативов (гигиенических нормативов).

В **части 2 ст. 27** комментируемого Закона закреплено переходное положение, в соответствии с которым организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного Закона (т.е. до 1 января 2014 г.), в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 г., вправе проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных **пунктом 2 ч. 1 комментируемой статьи**, до 31 декабря 2014 г. включительно;

3) наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом РФ по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных положениями **п. 1 - 11 и 15 - 23 ч. 3 ст. 13** комментируемого Закона.

Отношения, возникающие между участниками национальной системы аккредитации, иными установленными лицами в связи с осуществлением аккредитации в национальной системе аккредитации, регулирует Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 412-ФЗ "Об аккредитации в национальной системе аккредитации" <67>, что и закреплено в **ч. 1 его ст. 1**. Как определено в **п. 1 ст. 4** названного Закона, аккредитация в национальной системе аккредитации - это подтверждение национальным органом по аккредитации соответствия юридического лица или индивидуального предпринимателя критериям аккредитации, являющееся официальным свидетельством компетентности юридического лица или индивидуального предпринимателя осуществлять деятельность в определенной области аккредитации. Согласно переходному положению **ч. 1 ст. 27** комментируемого Закона до дня вступления в силу федерального закона об аккредитации в национальной системе аккредитации аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством РФ о техническом регулировании.

<67> www.pravo.gov.ru, 2013, 30 декабря.

Ранее в **пункте 6** Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось, что в качестве аттестующей организации, т.е. организации, оказывающей услуги по проведению аттестации рабочих мест, выступает юридическое лицо, аккредитованное в соответствии с **Правилами** аккредитации организаций,

оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении Перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда" <68>.

<68> РГ. N 147. 2010. 7 июля.

Пункт 7 названных Правил (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 30 июня 2011 г. N 644н <69>) предусматривал, что организация, предполагающая осуществление функции по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, в дополнение к сведениям, указанным в **п. 5** этих Правил, указывает в заявлении:

<69> РГ. N 168. 2011. 3 августа.

сведения о наличии соответствующих специалистов аттестующей организации, их образовании и стаже практической работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

сведения об аккредитованной испытательной лаборатории аттестующей организации, осуществляющей измерительные и оценочные работы, предусмотренные действующим **Порядком** проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, включая инструментальную оценку физических, химических производственных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, оснащенной аттестованным испытательным оборудованием и поверенными средствами измерений, включая оборудование и средства измерения, предназначенные для измерения физических факторов (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение, электромагнитные поля и излучения, ионизирующие излучения, производственный шум, ультразвук воздушный, инфразвук, вибрация (локальная, общая), аэрозоли (пыли), освещение) и химических факторов (химические вещества, смеси, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа);

сведения о наличии руководства по качеству измерительных и оценочных работ, соответствующего требованиям действующего законодательства, а также о системе учета и хранения результатов работ, выполненных при аттестации рабочих мест по условиям труда.

В соответствии с переходным положением **ч. 1 ст. 27** комментируемого Закона организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного Закона (т.е. до 1 января 2014 г.), 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 данного **Закона** аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 г. включительно.

Часть 3 ст. 27 комментируемого Закона содержит переходное положение, устанавливающее, что обязанности экспертов организаций, указанных в **ч. 1 и 2 данной статьи**, вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу комментируемого Закона, но не позднее сроков, установленных **частями 1 и 2 данной статьи**.

2. В **части 2 комментируемой статьи** предусмотрены особенности проведения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных **пунктами 12 - 14 и 24 ч. 3 ст. 13** комментируемого Закона. Речь идет об исследованиях (испытаниях) и измерениях тех вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, для исследований (испытаний) и измерений которых для такой организации нет необходимости иметь в соответствии с **п. 3 ч. 1 комментируемой статьи** в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию (центр), аккредитованную национальным органом РФ по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ.

Согласно рассматриваемой **части** организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

либо проводить исследования (испытания) и измерения данных факторов самостоятельно, если проведение исследований (испытаний) и измерений данных факторов является областью аккредитации ее

испытательной лаборатории (центра);

либо привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом РФ по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ. Такой гражданско-правовой договор, заключаемый между организацией, проводящей специальную оценку условий труда, и испытательными лабораториями (центрами), представляет собой договор подряда и (или) возмездного оказания услуг.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) делегирует Правительству РФ полномочие по установлению порядка допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего постановления Правительства РФ.

Статья 20. Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Комментарий к [статье 20](#)

1. В комментируемой статье определены условия допуска лиц к трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда. Согласно [части 1 данной статьи](#) такими условиями являются прохождение такими лицами аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и наличие у таких лиц сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (в юридико-технических целях обозначается "сертификат эксперта"). В [пункте 2 ч. 1 ст. 19](#) комментируемого Закона среди требований, которым должна соответствовать организация, проводящая специальную оценку условий труда, названо наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта, в т.ч. не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Подобную аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда не предусматривали ни [Порядок](#) аттестации рабочих мест (2011 г.), ни упомянутые выше (см. [коммент. к ст. 19](#) Закона) [Правила](#) аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н. Причем в [Порядке](#) аттестации рабочих мест (2011 г.) вместо понятия экспертов использовалось понятие специалистов аттестующей организации (организации, оказывающие услуги по проведению аттестации рабочих мест). Как говорилось во [введении](#), требования к экспертам организации, проводящей специальную оценку условий труда, являются нововведениями комментируемого [Закона](#), обусловленными необходимостью проведения в ходе специальной оценки условий труда оценки уровня воздействия идентифицированных вредных и (или) опасных факторов на организм работника с учетом отклонения их фактических значений от соответствующих нормативов (гигиенических нормативов).

[Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ в связи с принятием комментируемого [Закона](#) в ТрК РФ введена [статья 351.3](#) "Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда", предусматривающая следующее:

положения данной статьи устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с экспертами в сфере проведения специальной оценки условий труда, под которыми понимаются работники, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

порядок аттестации и особенности регулирования труда указанной категории работников устанавливаются законодательством о специальной оценке условий труда;

2. [Часть 2 комментируемой статьи](#) относит осуществление процедур аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирования к полномочиям федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруда России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона).

В [части 2 комментируемой статьи](#) Правительству РФ также делегировано полномочие по установлению порядка аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда,

выдачи в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирования. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего постановления Правительства РФ.

3. Положения [ч. 3 комментируемой статьи](#) определяют перечень требований, которым должны соответствовать лица, претендующие на получение сертификата эксперта. В частности, это следующие требования:

1) наличие высшего образования. Исходя из положений [ч. 5 ст. 10](#) и [ч. 7 ст. 60](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" <70> в России к высшему образованию относятся следующие уровни профессионального образования: бакалавриат - подтверждается дипломом бакалавра; специалитет - подтверждается дипломом специалиста; магистратура - подтверждается дипломом магистра; подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки, - подтверждается дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки;

<70> www.pravo.gov.ru, 2012, 30 декабря.

2) наличие дополнительного профессионального образования. При этом непосредственно установлено, что содержание дополнительной профессиональной программы такого дополнительного профессионального образования должно предусматривать изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем 72 часа. Дополнительному профессиональному образованию посвящена статья 76 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", согласно [ч. 14](#) которой освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно. В соответствии с [ч. 15 указанной статьи](#) лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке;

3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда не менее трех лет. Как прямо установлено при этом, в указанный стаж включается практическая работа в области аттестации рабочих мест по условиям труда, т.е. аттестации, проводимой на основании [ст. 209](#) ТрК РФ и в соответствии с [Порядком](#) аттестации рабочих мест (2011 г.).

4. В [части 4 комментируемой статьи](#) федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруду России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона), делегированы полномочия по установлению формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к такому сертификату и инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта.

На основании данной [нормы](#) и нормы [ч. 3 ст. 21](#) комментируемого Закона издан [Приказ](#) Минтруда России от 24 января 2014 г. N 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" <71>, которым утверждены:

<71> РГ. N 62. 2014. 19 марта.

[форма](#) сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда; технические [требования](#) к сертификату эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда;

[инструкция](#) по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда;

[Порядок](#) формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Согласно [пункту 1](#) названных технических требований сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда представляет собой защищенную полиграфическую продукцию уровня "Б", бланк сертификата изготавливается на бумаге форматом 297 x 210 мм, отпечатанной с лицевой

и оборотной стороны, с учетом установленных технических требований и условий изготовления защищенной полиграфической продукции.

Статья 21. Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Комментарий к [статье 21](#)

1. Комментируемая статья предусматривает необходимость формирования и ведения следующих реестров в целях обеспечения проведения специальной оценки условий труда:

1) реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда (в юридико-технических целях обозначается "реестр организаций");

2) реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда (в юридико-технических целях обозначается "реестр экспертов").

Ранее упомянутые выше (см. [коммент. к ст. 19](#) Закона) [Правила](#) аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н, предусматривали ведение лишь реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. В [пункте 14](#) названных Правил устанавливалось, что путем внесения соответствующих сведений об организации в такой реестр Минздравсоцразвития России осуществляет аккредитацию организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Полномочиями по формированию и ведению как реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, так и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, согласно [ч. 1 комментируемой статьи](#) наделен федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруд России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона).

Как упоминалось выше, ведение реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, осуществлялось Минздравсоцразвития России. Обеспечение ведения данного реестра Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н, утвердившим [Правила](#) аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, возлагалось на Департамент заработной платы, охраны труда и социального партнерства названного Министерства.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) полномочие по установлению порядка формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, делегировано Правительству РФ. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего постановления Правительства РФ.

3. [Часть 3 комментируемой статьи](#) делегирует полномочие по установлению порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтуду России (см. [коммент. к ст. 8](#) Закона).

Как говорилось выше (см. [коммент. к ст. 20](#) Закона), в т.ч. на основании рассматриваемой нормы издан Приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. N 32н, которым наряду с прочим утвержден [Порядок](#) формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда. Названный [Порядок](#) дублирует ряд положений комментируемой [статьи](#), а также предусматривает следующее:

основанием для внесения сведений об эксперте в реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее соответственно - эксперты, реестр), является оформление Минтрудом России сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее - сертификат) или его дубликата, а также принятие решения об аннулировании сертификата ([п. 2](#));

сведения о выдаче сертификата (дубликата сертификата), его аннулировании вносятся в реестр не позднее десяти рабочих дней со дня выдачи сертификата (дубликата сертификата), его аннулирования ([п. 4](#));

формирование и ведение реестра осуществляются с применением стандартизированных технических и программных средств, позволяющих в т.ч. осуществлять обработку информации на основе использования единых форматов и стандартных протоколов, и с соблюдением требований, установленных законодательством РФ в области информации, информационных технологий и защиты информации ([п. 5](#)).

4 - 5. В положениях **ч. 4 комментируемой статьи** определен исчерпывающий перечень сведений, подлежащих внесению в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, а в положениях **ч. 5 данной статьи** - исчерпывающий перечень сведений, подлежащих внесению в реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Положения **ч. 5 комментируемой статьи** продублированы в **п. 3** названного выше Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 32н. В соответствии с указанным пунктом в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, вносятся следующие сведения:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта;
- б) номер, дата выдачи сертификата (дубликата сертификата) и дата окончания его срока действия;
- в) область или области деятельности, в рамках которых эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда;
- г) дата аннулирования сертификата.

Ранее в **пункте 14** упомянутых выше Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н, предусматривалось, что Минздравсоцразвития России осуществляет аккредитацию путем внесения следующих сведений в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда:

- а) полное и сокращенное, в т.ч. фирменное (при наличии), наименование заявителя, его организационно-правовая форма;
- б) почтовый адрес места нахождения заявителя;
- в) государственный регистрационный номер заявителя;
- г) идентификационный номер налогоплательщика, дата постановки заявителя на учет в налоговом органе;
- д) вид услуги в области охраны труда, на оказание которой осуществляется аккредитация;
- е) дата поступления заявления и его регистрационный номер;
- ж) сведения, указанные в **п. 6 - 8** названных Правил.

Из упомянутых в последнем подпункте пунктов организаций, предполагающих осуществление функции по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, касался лишь **пункт 5**, предусматривавший (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 30 июня 2011 г. N 644н), что такая организация указывает в заявлении об аккредитации:

сведения о наличии соответствующих специалистов аттестующей организации, их образовании и стаже практической работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

сведения об аккредитованной испытательной лаборатории аттестующей организации, осуществляющей измерительные и оценочные работы, предусмотренные действующим **Порядком** проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, включая инструментальную оценку физических, химических производственных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, оснащенной аттестованным испытательным оборудованием и поверженными средствами измерений, включая оборудование и средства измерения, предназначенные для измерения физических факторов (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение, электромагнитные поля и излучения, ионизирующие излучения, производственный шум, ультразвук воздушный, инфразвук, вибрация (локальная, общая), аэрозоли (пыли), освещение) и химических факторов (химические вещества, смеси, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа);

сведения о наличии руководства по качеству измерительных и оценочных работ, соответствующего требованиям действующего законодательства, а также о системе учета и хранения результатов работ, выполненных при аттестации рабочих мест по условиям труда.

6. Часть 6 комментируемой статьи определяет открытый и доступный характер сведений, подлежащих включению согласно **ч. 4 и 5 данной статьи** в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда. В частности, установлено, что такие сведения:

подлежат размещению на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтруда России (см. **коммент. к ст. 8** Закона), в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

должны быть доступны для ознакомления всем заинтересованным лицам без взимания платы.

Официальным сайтом Минтруда России в сети Интернет в соответствии с [Приказом](#) Минтруда России от 9 августа 2012 г. N 50 "Об официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет" <72> утвержден сайт www.rosmintrud.ru.

<72> Социальный мир. 2012. N 32.

Ранее в отношении реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, в [п. 23 - 25](#) упомянутых выше Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н, предусматривалось следующее:

реестр ведется на бумажном и электронном носителях;

сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми и общедоступными. Минздравсоцразвития России размещает сведения, содержащиеся в реестре, на своем официальном сайте в сети Интернет в течение 10 дней со дня регистрации заявления;

Минздравсоцразвития России по письменному запросу представляет бесплатно сведения, содержащиеся в реестре, в виде выписок или сообщает об отсутствии указанных сведений в течение 10 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

Статья 22. Независимость организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Комментарий к [статье 22](#)

1. В комментируемой статье закреплены положения, обеспечивающие независимость организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда. Ранее подобное регулирование сводилось к положению [п. 6](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.), которым устанавливалось, что аттестующая организация (т.е. организация, оказывающая услуги по проведению аттестации рабочих мест) должна быть независимым лицом по отношению к работодателю, на рабочих местах которого данной аттестующей организацией проводится аттестация.

В [части 1 комментируемой статьи](#) продекларированы два принципа деятельности организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда:

1) независимость, под которой исходя из положений [ч. 2 данной статьи](#) подразумевается независимость по отношению к работодателям, которые привлекают указанные организации для проведения специальной оценки условий труда, а также к органам государственного надзора (контроля) и органам государственной экспертизы условий труда;

2) законность, т.е. учет в своей деятельности исключительно требований [ТрК РФ](#), комментируемого [Закона](#), других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих специальную оценку условий труда.

2. Положениями [ч. 2 комментируемой статьи](#) определен исчерпывающий перечень субъектов, которые могут быть признаны зависимыми от работодателей, привлекающих организации, проводящие специальную оценку условий труда, а также от органов государственного надзора (контроля) и органов государственной экспертизы условий труда и которые в силу этого не могут проводить специальную оценку условий труда.

В том числе в связи с установлением этих положений устраняется следующая проблема, о которой говорилось в [п. 2](#) Справки (2012 г.) по дополнительным замечаниям к Порядку аттестации: [пункт 6](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривает необходимость аттестации только независимой аттестующей организацией, при этом термин "независимая" не представляется возможным определить; между тем от данного определения зависят результаты аттестации рабочих мест, которые могут быть признаны недействительными. Более того, запрет на проведение аттестации рабочих мест собственными силами работодателя при наличии у него соответствующих условий (наличие аккредитованной лаборатории) приводит к усилению роли, а соответственно необходимости аттестующих организаций; при этом работодатель в соответствии с [ТрК РФ](#) остается ответственным не только за соблюдение норм

охраны труда (а соответственно, обеспечение и оценку вредного воздействия на рабочее место), но и за результаты аттестации рабочих мест, которые проводит аттестующая организация; более того, по результатам аттестации работодателем должны выполняться мероприятия, направленные на устранение выявленных вредных факторов; для этой цели работодатели вынуждены повторно проводить соответствующие измерения после выполнения мероприятий и соответственно - обращаться к аттестующей организации.

3. В [части 3 комментируемой статьи](#) закреплена финансовая гарантия независимости организаций, проводящих специальную оценку условий труда. В частности, установлено, что порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг такими организациями, с одной стороны, должны определяться гражданско-правовыми договорами и, с другой стороны, не должны зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, не предусмотренных комментируемым [Законом](#).

Привлечение работодателем организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании гражданско-правового договора предусмотрено нормой [ч. 2 ст. 8](#) комментируемого Закона. Как говорилось в комментарии к указанной статье, гражданско-правовой договор, заключаемый между работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда, представляет собой договор подряда и (или) возмездного оказания услуг. Общие нормы о цене договора закреплены в ст. 424 части первой ГК РФ, в [п. 1](#) которой (в ред. Федерального закона от 29 июня 2009 г. N 132-ФЗ [<73>](#)) указано следующее: исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон; в предусмотренных законом случаях применяются цены (тарифы, расценки, ставки и т.п.), устанавливаемые или регулируемые уполномоченными на то государственными органами и (или) органами местного самоуправления.

<73> СЗ РФ. 2009. N 26. Ст. 3130.

4. [Часть 4 комментируемой статьи](#) запрещает организациям, проводящим специальную оценку условий труда, и их экспертам осуществлять такие действия, которые влекут за собой возникновение конфликта интересов или создают угрозу возникновения такого конфликта. При этом непосредственно определено понятие "конфликт интересов" для целей данной [части](#) - это ситуация, при которой заинтересованность организации, проводящей специальную оценку условий труда, или ее эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения специальной оценки условий труда.

Понятие "конфликт интересов" имеет свое специфичное содержание в зависимости от сферы регулируемых отношений. Наиболее детально данное понятие определено для целей противодействия коррупции. Так, в [статье 10](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" [<74>](#) в отношении конфликта интересов на государственной и муниципальной службе предусмотрено следующее:

<74> СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. I). Ст. 6228.

под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе в названном Законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства ([ч. 1](#));

под личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц ([ч. 2](#)).

5. В [части 5 комментируемой статьи](#) говорится об ответственности за нарушение организацией, проводящей специальную оценку условий труда, или экспертом порядка проведения специальной оценки условий труда. Согласно данной части такие нарушения влекут за собой административную ответственность в соответствии с [КоАП РФ](#).

Ранее в рамках подобной регламентации в п. 52 Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) предусматривалось следующее: ответственность за проведение аттестации, достоверность и полноту предоставления информации в государственную инспекцию труда в субъекте РФ возлагается на работодателя; ответственность за достоверность проведения измерений и оценок возлагается на работодателя и аттестующую организацию. В отношении этих положений в п. 18 Справки (2012 г.) по дополнительным замечаниям к Порядку аттестации отмечалось, что отсутствие дифференцированной ответственности за результаты проведенной экспертизы является основанием для увеличения рисков привлечения организаций к административной ответственности за действия аттестующей организации, поскольку обязанность по обеспечению и выполнению норм охраны труда лежит на работодателе; положениями изложенного пункта на работодателя возлагается ответственность за действия, которые он не совершает, что существенно ограничивает права работодателя.

Соответственно рассматриваемой норме Законом 2013 г. N 421-ФЗ в связи с принятием комментируемого Закона с 1 января 2015 г. в КоАП РФ введена статья 14.54, предусматривающая ответственность за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда:

согласно части 1 указанной статьи нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тысяч до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 70 тысяч до 100 тысяч рублей;

в соответствии с ч. 2 указанной статьи совершение такого административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет, на юридических лиц - в размере от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

в примечании к статье предусмотрено, что эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное данной статьей, несет административную ответственность как должностное лицо.

Статья 23. Обеспечение исполнения обязательств организации, проводящей специальную оценку условий труда

Комментарий к статье 23

Комментируемая статья предусматривает возможное обеспечение организацией, проводящей специальную оценку условий труда, при ее проведении исполнения своих обязательств, связанных с риском наступления имущественной ответственности, по обязательствам, возникающим вследствие причинения ущерба работодателям - заказчикам проведения специальной оценки условий труда, и (или) работникам, в отношении рабочих мест которых проводилась специальная оценка условий труда, и (или) иным лицам.

Согласно данной статье организация, проводящая специальную оценку условий труда, может обеспечивать исполнение указанных обязательств путем заключения договора добровольного страхования такой ответственности. В отличие от действующей нормы в первоначальном варианте законопроекта, принятого в качестве комментируемого Закона, говорилось об обязательном страховании гражданской ответственности аккредитованной организации. В частности, предлагалось установить, что аккредитованная организация обязана страховать свою гражданскую ответственность за причинение убытков или имущественного вреда заказчику специальной оценки условий труда и (или) третьему лицу (выгодоприобретателю) вследствие использования результатов специальной оценки условий труда. Также проектировался запрет проведения специальной оценки условий труда аккредитованной организацией, гражданская ответственность которой не застрахована.

Соответственно, в комментируемой статье говорится о добровольном страховании ответственности организации, проводящей специальную оценку условий труда. Как установлено в п. 3 ст. 3 Закона РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 23 июля 2013 г. N 234-ФЗ) <75>, добровольное страхование осуществляется на основании договора страхования и правил страхования, определяющих общие условия и порядок его осуществления;

правила страхования принимаются и утверждаются страховщиком или объединением страховщиков самостоятельно в соответствии с Гражданским кодексом РФ и названным Законом и содержат положения о субъектах страхования, об объектах страхования, о страховых случаях, о страховых рисках, о порядке определения страховой суммы, страхового тарифа, страховой премии (страховых взносов), о порядке заключения, исполнения и прекращения договоров страхования, о правах и об обязанностях сторон, об определении размера убытков или ущерба, о порядке определения страховой выплаты, о сроке осуществления страховой выплаты, а также исчерпывающий перечень оснований отказа в страховой выплате и иные положения.

<75> Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 2. Ст. 56; www.pravo.gov.ru, 2013, 24 июля.

Страхованию ответственности за причинение вреда посвящена [статья 931](#) части второй ГК РФ, которой предусмотрено следующее:

по договору страхования риска ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц, может быть застрахован риск ответственности самого страхователя или иного лица, на которое такая ответственность может быть возложена ([п. 1](#));

лицо, риск ответственности которого за причинение вреда застрахован, должно быть названо в договоре страхования. Если это лицо в договоре не названо, считается застрахованным риск ответственности самого страхователя ([п. 2](#));

договор страхования риска ответственности за причинение вреда считается заключенным в пользу лиц, которым может быть причинен вред (выгодоприобретателей), даже если договор заключен в пользу страхователя или иного лица, ответственных за причинение вреда, либо в договоре не сказано, в чью пользу он заключен ([п. 3](#));

в случае, когда ответственность за причинение вреда застрахована в силу того, что ее страхование обязательно, а также в других случаях, предусмотренных законом или договором страхования такой ответственности, лицо, в пользу которого считается заключенным договор страхования, вправе предъявить непосредственно страховщику требование о возмещении вреда в пределах страховой суммы ([п. 4](#)).

Статья 24. Экспертиза качества специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 24](#)

1. В комментируемой статье регламентировано осуществление экспертизы качества специальной оценки условий труда. Ранее в рамках такого регулирования в [п. 54](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.) устанавливалось лишь то, что государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества аттестации осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в установленном законодательством порядке.

Изложенный [пункт 54](#) названного Порядка подразумевал отсылку к [статье 216.1](#) ТрК РФ (статья введена Федеральным [законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ), регламентирующей осуществление государственной экспертизы условий труда. В прежней редакции [ч. 3](#) [указанной статьи](#) было определено, что государственная экспертиза условий труда осуществляется в т.ч. в целях оценки качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

[Часть 1 комментируемой статьи](#) непосредственно указывает, что экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной ТрК РФ. Соответственно, после внесения [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ связанных с принятием комментируемого [Закона](#) изменений приведенное выше положение [ч. 3 ст. 216.1](#) ТрК РФ переформулировано на цели оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

В соответствии с [ч. 1 ст. 216.1](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ <76>) государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным

Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Однако **часть 1 комментируемой статьи** устанавливает, что экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется только органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

<76> СЗ РФ. 2011. N 30 (ч. I). Ст. 4590.

В рамках регламентации осуществления государственной экспертизы условий труда в ст. 216.1 ТрК РФ наряду с прочим определены права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда. Так, в **части 5 указанной статьи** предусмотрено, что лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

В соответствии с **ч. 6 указанной статьи** лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателей, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы ФСС России;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

2. В **части 2 комментируемой статьи** установлены основания осуществления экспертизы качества специальной оценки условий труда. В соответствии с общей нормой **ч. 4 ст. 216.1** ТрК РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов ФСС России.

Основаниями же проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда согласно рассматриваемой **части** являются:

1) представления территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструда (см. **коммент. к ст. 11** Закона) в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований комментируемого Закона, в т.ч. на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков;

2) подача непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, в соответствии с **ч. 1 данной статьи** заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков.

Как предусмотрено в **ч. 2 ст. 216.1** ТрК РФ (часть введена Федеральным **законом** от 1 июля 2011 г. N 169-ФЗ <77>), если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного

самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными правовыми актами.

<77> СЗ РФ. 2011. N 27. Ст. 3880.

3. **Часть 3 комментируемой статьи** устанавливает платность проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда по основанию, указанному в **п. 2 ч. 2 данной статьи**, т.е. при подаче заявлений работниками, профессиональными союзами, их объединениями, иными уполномоченными работниками представительными органами, а также работодателями, их объединениями, страховщиками.

Оплата проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда по такому основанию согласно рассматриваемой **части** производится заявителем. В данной части также предусмотрено утверждение уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти методических рекомендаций по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего нормативного правового акта уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

4. В **части 4 комментируемой статьи** предусмотрена и регламентирована процедура рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия заявителей, указанных в **ч. 2 данной статьи**, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда:

указанные разногласия и несогласия рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России (см. **коммент. к ст. 8 Закона**);

при рассмотрении указанных разногласий и несогласия должны учитываться требования Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" <78>. Названный Закон согласно **ч. 1 его ст. 1** регулирует отношения, возникающие в связи с предоставлением государственных и муниципальных услуг соответственно федеральными органами исполнительной власти, органами государственных внебюджетных фондов, исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, а также местными администрациями и иными органами местного самоуправления, осуществляющими исполнительно-распорядительные полномочия.

<78> СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4179.

В остальном рассмотрение разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда регламентируется положениями нормативного правового акта, издаваемого на основании **ч. 5 комментируемой статьи**.

5. **Часть 5 комментируемой статьи** делегирует уполномоченному Правительством РФ федеральному органу исполнительной власти полномочия по установлению, во-первых, порядка проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и, во-вторых, порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы. Таким образом, следует ожидать издания соответствующих нормативных правовых актов уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти.

В целях реализации второго из названных полномочий на едином портале для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения regulation.gov.ru размещен проект Приказа Минтруда России "Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда" <79>. Названным Порядком планируется установить требования к процедуре рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также определить перечень и сроки предоставления и рассмотрения документов и материалов, представляемых для рассмотрения и вынесения решения в отношении разногласия.

<79> <http://regulation.gov.ru/project/12709.html>

6. В **части 6 комментируемой статьи** установлена необходимость передачи результатов экспертизы

качества специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда. Обязанность по передаче результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда возлагается данной [частью](#) на орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда.

В остальном при передаче результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда подлежит применению установленный [частью 3 ст. 18](#) комментируемого Закона порядок передачи в указанную информационную систему учета сведений организацией, проводящей специальную оценку условий труда. Исходя из этой нормы орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда передает в информационную систему учета результаты экспертизы качества специальной оценки условий труда в течение 10 рабочих дней со дня оформления этих результатов в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью (см. [коммент. к указанной статье](#)).

Глава 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 25. Государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона

Комментарий к [статье 25](#)

1. Комментируемая статья, регламентируя осуществление контроля за соблюдением требований комментируемого [Закона](#), называет два его вида - государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль. По сути, о таких же видах контроля говорилось в [п. 55](#) Порядка аттестации рабочих мест (2011 г.). Указанный пункт в рамках регламентации контроля за соблюдением работодателями названного Порядка в подведомственных организациях непосредственно отсылал к [статьям 353 и 370](#) ТрК РФ, о которых сказано ниже. В то же время в отличие от комментируемой [статьи](#) в указанном [пункте](#) среди субъектов такого контроля были названы не только федеральные органы исполнительной власти, профессиональные союзы, их объединения, но и органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления.

В отношении государственного контроля (надзора) за соблюдением требований комментируемого Закона в [ч. 1 комментируемой статьи](#), прежде всего, названы субъекты его проведения. Это федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструд (см. [коммент. к ст. 11](#) Закона) и его территориальные органы, т.е. государственные инспекции труда в субъектах РФ.

[Часть 1 комментируемой статьи](#) также устанавливает, что государственный контроль (надзор) за соблюдением требований комментируемого Закона осуществляется в соответствии с ТрК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Речь идет, прежде всего, о норме [ч. 1 ст. 353](#) ТрК РФ (в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ), согласно которой федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ. Соответствующим атом является [Положение](#) о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утв. Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875. Приказом Минтруда России от 30 октября 2012 г. N 354н утвержден Административный [регламент](#) исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права <80>.

<80> РГ. N 68. 2013. 29 марта.

Существует также Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" <81>, который согласно [ч. 1 его ст. 1](#) (в ред. Федерального закона от 27 декабря 2009 г. N 365-ФЗ <82>) регулирует отношения в области организации и осуществления государственного

контроля (надзора), муниципального контроля и защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля. Но в [пункте 12 ч. 4 указанной статьи 1](#) (в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ) предусмотрено, что при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, особенности организации и проведения проверок в части, касающейся вида, предмета, оснований проведения проверок, сроков и периодичности их проведения, уведомлений о проведении внеплановых выездных проверок и согласования проведения внеплановых выездных проверок с органами прокуратуры, могут устанавливаться другими федеральными законами.

<81> СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. I). Ст. 6249.

<82> СЗ РФ. 2009. N 52 (ч. I). Ст. 6441.

2. В [части 2 комментируемой статьи](#) в рамках регламентации профсоюзного контроля за соблюдением требований комментируемого Закона указано, что данный вид контроля осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов. В остальном сделана отсылка к трудовому законодательству и законодательству РФ о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, закреплено в [ч. 1 ст. 370](#) ТрК (здесь и далее в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ). Согласно [части 2 указанной статьи 370](#) работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Как установлено в [ч. 3 и 4 указанной статьи 370](#), для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями; межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Праву профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде посвящена также статья 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" <83>, в соответствии с [ч. 1](#) которой профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Там же также установлено, что работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

<83> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148.

В [части 2 указанной статьи 19](#) предусмотрено следующее: для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами; профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 22 ноября 2011 г. N 7-15 "О внесении изменений в Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов" <84>: утверждено Типовое [положение](#) о правовой инспекции труда профсоюзов в новой редакции; территориальным

(межрегиональным) объединениям организаций профсоюзов предписано на основании [ч. 4 ст. 370](#) ТрК РФ привести свои положения о правовой инспекции труда профсоюзов в соответствие с названным Типовым [положением](#); общероссийским (межрегиональным) профсоюзам рекомендовано применение названного Типового положения при разработке Положения о правовой инспекции труда профсоюзов и установлении единообразной отчетности территориальных организаций профсоюзов о правозащитной работе.

<84> СПС.

Статья 26. Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к [статье 26](#)

1. В комментируемой статье регламентировано урегулирование разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, причем в [ч. 1 данной статьи](#) прослеживаются аналогии с положениями [ст. 231](#) ТрК РФ, определяющими порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

[Часть 1 комментируемой статьи](#) относит к компетенции федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. Роструда (см. [коммент. к ст. 11](#) Закона), и его территориальных органов, т.е. государственных инспекций труда в субъектах РФ рассмотрение:

- 1) разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 2) несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 3) жалоб работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Право работодателя обжаловать в порядке, установленном комментируемой [статьей](#), действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, предусмотрено в [п. 4 ч. 1 ст. 4](#) комментируемого Закона. Право работника обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии с комментируемой [статьей](#) закреплено в [п. 3 ч. 1 ст. 5](#) данного Закона.

В [части 1 комментируемой статьи](#) также предусмотрено, что решения Роструда и его территориальных органов, принятые по результатам рассмотрения разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, могут быть обжалованы в судебном порядке. При этом в отличие от упомянутой выше [статьи 231](#) ТрК РФ не указано, что подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

При рассмотрении таких дел судами общей юрисдикции подлежат применению положения [гл. 25](#) "Производство по делам об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих" ГПК РФ, а при рассмотрении таких дел арбитражными судами - положения [гл. 24](#) "Рассмотрение дел об оспаривании ненормативных правовых актов, решений и действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов, организаций, наделенных федеральным законом отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностных лиц" АПК РФ (наименование главы в ред. Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 228-ФЗ). Подведомственность гражданских дел судам общей юрисдикции установлена в [ст. 22](#) ГПК РФ, а подведомственность дел арбитражному суду - в [ст. 27](#) АПК РФ.

2. [Часть 2 комментируемой статьи](#) предусматривает возможность обжалования результатов проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке. Правом на обращение с такими требованиями в суд наделены работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников.

Постольку, поскольку оспариваются результаты деятельности организации, проводившей специальную оценку условий труда, т.е. не идет речь об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, при рассмотрении таких дел применяется общий исковой порядок производства, а не специальный порядок, установленный названными выше [главой 25](#) ГПК РФ или [главой 24](#) АПК РФ. Подведомственность гражданских дел судам

общей юрисдикции установлена в [ст. 22](#) ГПК РФ, а подведомственность дел арбитражному суду - в [ст. 27](#) АПК РФ.

Статья 27. Переходные положения

Комментарий к [статье 27](#)

1 - 3. Комментируемая статья согласно ее названию содержит переходные положения, т.е. положения, применение которых рассчитано на сравнительно небольшой период после вступления в силу комментируемого Закона.

В [частях 1 - 3 комментируемой статьи](#) закреплены переходные положения, учитывающие, что комментируемым Законом вместо аккредитации организаций в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда ([Приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении Перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда"), установлены требования, которым должна соответствовать организация, проводящая специальную оценку условий труда (см. [ст. 19](#) Закона и [коммент. к ней](#)).

[Часть 1 комментируемой статьи](#) предоставляет организациям, аккредитованным в порядке, действовавшем до дня вступления в силу комментируемого Закона (т.е. до 1 января 2014 г.), в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, право проведения специальной оценки условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу данного [Закона](#) аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 г. (т.е. до истечения пяти лет со дня вступления в силу данного Закона) включительно.

Как говорилось выше (см. [коммент. к ст. 19](#) Закона), отношения, возникающие между участниками национальной системы аккредитации, иными установленными лицами в связи с осуществлением аккредитации в национальной системе аккредитации, регулирует Федеральный закон "Об аккредитации в национальной системе аккредитации". Однако названный Закон в соответствии с его [ст. 31](#) вступает в силу по истечении 180 дней после дня официального опубликования, т.е. с 29 июня 2014 г. В период же до указанной даты согласно [ч. 1 комментируемой статьи](#) аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством РФ о техническом регулировании.

Речь идет о необходимости применения положений [гл. 5](#) "Аккредитация органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров)" Федерального закона от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании" <85>. На основании положений названной главы изданы [Постановление](#) Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 602 "Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечению и отборе экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации" <86> (Постановлением утверждены [Правила](#) аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечения и отбора экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации) и [Приказ](#) Минэкономразвития России от 16 октября 2012 г. N 682 "Об утверждении Критериев аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров) и требований к ним" <87>.

<85> СЗ РФ. 2002. N 52 (ч. I). Ст. 5140.

<86> СЗ РФ. 2012. N 27. Ст. 3728.

<87> РГ. N 271. 2012. 23 ноября.

В [части 2 комментируемой статьи](#) предусмотрены особенности проведения специальной оценки условий труда организациями, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу комментируемого Закона (т.е. до 1 января 2014 г.), в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 г.: такие организации вправе проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных [пунктом 2 ч. 1 ст. 19](#) данного Закона, до 31 декабря 2014 г. включительно. В указанном пункте 2 ч. 1 ст. 19 комментируемого

Закона речь идет о таком требовании к организации, проводящей специальную оценку условий труда, как наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в т.ч. не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Часть 3 комментируемой статьи определяет лиц, которые вправе выполнять обязанности экспертов организаций, указанных в **ч. 1 и 2 данной статьи**, - это лица, работающие в данных организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу комментируемого Закона. Как говорилось выше, Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 602 утверждены **Правила** аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечения и отбора экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации.

Периоды исполнения указанными лицами обязанностей экспертов организаций, указанных в **ч. 1 и 2 комментируемой статьи**, в силу прямого указания в **ч. 3 данной статьи** ограничены сроками, установленными частями 1 и 2 данной статьи, т.е. датами 31 декабря 2018 г. и 31 декабря 2014 г. соответственно.

4. В положениях **ч. 4 комментируемой статьи** регламентировано признание результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в качестве результатов проведения специальной оценки условий труда. При этом учтена норма **ч. 4 ст. 8** комментируемого Закона, предусматривающая, что специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено данным Законом, т.е. если отсутствуют случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Часть 4 комментируемой статьи предусматривает, что в случае, если до дня вступления в силу комментируемого Закона (т.е. до 1 января 2014 г.) в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. Исключение составляют случаи возникновения обстоятельств, указанных в **ч. 1 ст. 17** данного Закона, т.е. случаи, когда должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда.

В **части 4 комментируемой статьи** также установлено, что для целей, определенных **статьей 7** комментируемого Закона, т.е. для целей, в которых применяются результаты проведения специальной оценки условий труда, используются результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу данного Закона порядком. Тем самым результаты аттестации рабочих мест по условиям труда приравнены к результатам проведения специальной оценки условий труда.

Наряду с прочим **часть 4 комментируемой статьи** предусматривает право работодателя провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном комментируемым Законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Разумеется, речь идет об отсутствии случаев, указанных в **ч. 1 ст. 17** комментируемого Закона, поскольку в этих случаях возникает обязанность работодателя провести специальную оценку условий труда.

5. **Часть 5 комментируемой статьи** содержит переходное положение, учитывающее нововведение **ч. 7 ст. 9** комментируемого Закона, предусматривающее необходимость учета особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, при проведении специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц. В соответствии с рассматриваемой **частью** в период до установления уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти указанных особенностей специальная оценка условий труда проводится в общем порядке, предусмотренном данным Законом.

6. В **части 6 комментируемой статьи** установлены специальные сроки проведения специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест, не указанных в **ч. 6 ст. 10** комментируемого Закона, т.е. в отношении иных рабочих мест, нежели те, в отношении которых не осуществляется идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (иначе говоря, в отношении тех

рабочих мест, по которым идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должна осуществляться). В соответствии с рассматриваемой [частью](#) в отношении таких рабочих мест специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 г. (т.е. до истечения пяти лет со дня вступления в силу данного [Закона](#)).

Статья 28. Порядок вступления в силу настоящего Федерального закона

Комментарий к [статье 28](#)

1. В соответствии с [ч. 3 ст. 15](#) Конституции РФ законы подлежат официальному опубликованию. Там же установлено то, что неопубликованные законы не применяются. Кроме того, согласно указанной конституционной норме любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

Порядок опубликования и вступления в силу федеральных законов установлен Федеральным законом от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" <88>, согласно [ст. 4](#) которого (в ред. Федерального закона от 21 октября 2011 г. N 289-ФЗ <89>) официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в "Парламентской газете", "Российской газете", Собрании законодательства Российской Федерации или первое размещение (опубликование) на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

<88> СЗ РФ. 1994. N 8. Ст. 801.

<89> СЗ РФ. 2011. N 43. Ст. 5977.

Полный текст комментируемого [Закона](#) размещен на Официальном интернет-портале правовой информации 30 декабря 2013 г. (N 0001201312300056), а также опубликован в "Парламентской газете", в N 1 от 10 января 2014 г., в "Российской газете", в N 295 от 30 декабря 2013 г., и в Собрании законодательства Российской Федерации, в выпуске N 52 (часть I) от 30 декабря 2013 г. (статья 6991). Таким образом, днем официального опубликования комментируемого [Закона](#) является 30 декабря 2013 г.

[Статьей 6](#) Федерального закона "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" предусмотрено, что федеральные законы вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими законами не установлен другой порядок вступления их в силу. Соответственно, в [части 1 комментируемой статьи](#) и предусмотрен такой "другой" порядок вступления в силу комментируемого Закона - с 1 января 2014 г.

Полный текст [Закона](#) 2013 г. N 421-ФЗ размещен на Официальном интернет-портале правовой информации 30 декабря 2013 г. (N 0001201312230012), а также опубликован в "Парламентской газете", в N 1 от 10 января 2014 г., в "Российской газете", в N 296 от 31 декабря 2013 г., и в Собрании законодательства Российской Федерации, в выпуске N 52 (часть I) от 30 декабря 2013 г. (статья 6986). Соответственно, днем официального опубликования [Закона](#) 2013 г. N 421-ФЗ является также 30 декабря 2013 г. Датой вступления в силу Закона 2013 г. N 421-ФЗ согласно прямому указанию в нем также является 1 января 2014 г. (исключение составляют отдельные положения данного Закона, о которых сказано при рассмотрении соответствующих норм комментируемого [Закона](#)).

Обязательность повторного опубликования в официальных изданиях полного текста федерального закона, в который внесены изменения, Федеральный закон "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" не предусматривает (в [ч. 4 его ст. 9](#) говорится лишь о возможности повторного официального опубликования в полном объеме федерального закона, в который были внесены изменения или дополнения). Достаточно лишь официального опубликования федерального закона, которым внесены изменения в ранее изданный федеральный закон. В этой связи уместно упомянуть об [Определении](#) КС России от 20 декабря 2005 г. N 515-О <90>, которым отказано в принятии к рассмотрению жалобы на [ст. 4](#) названного Закона, допускающую действие закона без повторного опубликования его полного текста в официальных изданиях после внесения в него изменений и дополнений. Соответственно, тексты федеральных законодательных

актов в связи с внесением в них изменений [Законом](#) 2013 г. N 421-ФЗ повторно официально не опубликовывались.

<90> СПС.

2 - 3. В [части 2 комментируемой статьи](#) установлен специальный порядок вступления в силу [ст. 18](#) комментируемого Закона - данная статья вступает в силу с 1 января 2016 г., т.е. через два года после вступления в силу всех других статей данного Закона.

Соответственно, предусмотренная [статьей 18](#) комментируемого Закона федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда начинает действие с 1 января 2016 г. На период до этой даты [часть 3 комментируемой статьи](#) предписывает сведения, указанные в [ст. 18](#) данного Закона, т.е. сведения, являющиеся объектами учета в названной информационной системе, передавать в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. в Роструд (см. [коммент. к ст. 11](#) Закона), в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т.е. Минтрудом России (см. [комментарий к ст. 8](#) Закона). С учетом сказанного выше (см. [комментарий к ст. 18](#) Закона) речь идет о таких документах, как [Приказ](#) Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. N 1604 "О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной системы анализа и контроля в области охраны труда" и [письмо](#) Минтруда России от 6 декабря 2012 г. N 15-3-1108 "О порядке передачи аттестующей организацией данных об аттестации в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных". Впрочем, возможен и вариант издания на основании рассматриваемой нормы соответствующего нормативного правового акта Минтруда России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

[Конституция](#) Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.;

Федеральный конституционный [закон](#) от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации";

Федеральный конституционный [закон](#) от 31 декабря 1997 г. N 3-ФКЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный конституционный закон "О Правительстве Российской Федерации";

[Закон](#) РФ от 27 ноября 1992 г. N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации";

[Закон](#) РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне";

Федеральный [закон](#) от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания";

Гражданский [кодекс](#) РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ;

Федеральный [закон](#) от 15 июля 1995 г. N 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации";

Федеральный [закон](#) от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

Гражданский [кодекс](#) РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ;

Уголовный [кодекс](#) РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ;

Федеральный [закон](#) от 6 октября 1997 г. N 131-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О государственной тайне";

Федеральный [закон](#) от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

Федеральный [закон](#) от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации";

[Кодекс](#) РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ;

Трудовой [кодекс](#) РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;

Арбитражный процессуальный [кодекс](#) РФ от 24 июля 2002 г. N 95-ФЗ;

Гражданский процессуальный [кодекс](#) РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ;

Федеральный [закон](#) от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании";

Федеральный [закон](#) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

Федерации";

Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне";

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации";

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации";

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных";

Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ "О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации";

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";

Федеральный закон от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации";

Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. N 318-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом";

Федеральный закон от 26 июня 2008 г. N 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений";

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции";

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля";

Федеральный закон от 29 июня 2009 г. N 132-ФЗ "О внесении изменения в статью 424 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации";

Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 206-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации";

Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования";

Федеральный закон от 27 декабря 2009 г. N 365-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления";

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг";

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 227-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг";

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 228-ФЗ "О внесении изменений в Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации";

Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. N 313-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации";

Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ "Об электронной подписи";

Федеральный закон от 1 июля 2011 г. N 169-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации";

Федеральный закон от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля";

Федеральный закон от 25 июля 2011 г. N 261-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О персональных данных";

Федеральный закон от 21 октября 2011 г. N 289-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания";

Федеральный закон от 25 июня 2012 г. N 93-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные

акты Российской Федерации по вопросам государственного контроля (надзора) и муниципального контроля";

Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 243-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования";

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации";

Федеральный закон от 7 июня 2013 г. N 112-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" и Федеральный закон "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления";

Федеральный закон от 23 июля 2013 г. N 238-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" и статью 46 Федерального закона "О техническом регулировании";

Федеральный закон от 23 июля 2013 г. N 234-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об организации страхового дела в Российской Федерации";

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 412-ФЗ "Об аккредитации в национальной системе аккредитации";

Федеральный закон 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";

Определение Конституционного Суда РФ от 20 декабря 2005 г. N 515-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лошанкова Вячеслава Александровича на нарушение его конституционных прав положением статьи 4 Федерального закона "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания";

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия";

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации";

Решение Верховного Суда РФ от 16 января 2013 г. N АКПИ12-1612 об оставлении без удовлетворения заявления о признании частично недействующим Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н;

решение Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. N 878 "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ("ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты");

Указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне";

Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера";

Указ Президента РФ от 23 сентября 2005 г. N 1111 "О внесении изменения в перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. N 188";

Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. N 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации";

Постановление Правительства РФ от 18 июня 2002 г. N 437 "Об утверждении Списка должностей работников Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, пользующихся правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктом 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 18 июля 2002 г. N 537 "О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в

соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 "О Списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих";

Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2003 г. N 79 "Об утверждении Положения о подготовке и подписании международных межправительственных актов, не являющихся международным и договорами Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 154 "Вопросы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека";

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 322 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека";

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости";

Постановление Правительства РФ от 7 июля 2006 г. N 418 "О некоторых мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. N 1313 "Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 31 мая 2012 г. N 535 "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 602 "Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечении и отборе экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации";

Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610 "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации";

Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права";

Постановление Правительства РФ от 9 февраля 2013 г. N 101 "О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства";

распоряжение Правительства РФ от 31 августа 2013 г. N 1547-р "О проектах Федеральных законов "О специальной оценке условий труда" и "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда";

Постановление Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. N 290 "Об утверждении Перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей";

Руководство Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утверждено Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении Перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 июня 2011 г. N 644н "О

внесении изменений в приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении Перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда";

Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 31 августа 2011 г. N 193 "Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года N 342н";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 сентября 2011 г. N 1034н "Об утверждении Перечня измерений, относящихся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимых при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе на опасных производственных объектах, и обязательных метрологических требований к ним, в том числе показателей точности";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 декабря 2011 г. N 1604 "О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной системы анализа и контроля в области охраны труда";

Заключение Министерства экономического развития РФ от 12 мая 2012 г. "Об экспертизе Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 августа 2012 г. N 50 "Об официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет";

Приказ Министерства экономического развития РФ от 16 октября 2012 г. N 682 "Об утверждении Критериев аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров) и требований к ним";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 октября 2012 г. N 354н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 декабря 2012 г. N 590н "О внесении изменений в Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 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";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 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";

проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда";

Постановление Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 22 ноября 2011 г. N 7-15 "О внесении изменений в Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов";

письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 декабря 2012 г. N 15-3-1108 "О порядке передачи аттестующей организацией данных об аттестации в федеральную систему сбора, обработки и хранения данных";

Разъяснение Министерства труда и социальной защиты РФ в связи с введением специальной оценки условий труда.
