**Вопрос:** Организация осуществляет разработку программных продуктов. Большинство работников организации работают за компьютером. С какого момента организация обязана проводить специальную оценку условий труда? В каком порядке она проводится?

**Ответ:** Обязанность по обеспечению проведения специальной оценки условий труда возникла у работодателя с 1 января 2014 г., за исключением рабочих мест, в отношении которых проведена аттестация по условиям труда, действующая в течение пяти лет со дня ее завершения, если не возникли обстоятельства для проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон) и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

**Обоснование:** В соответствии с абз. 11 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ с 1 января 2014 г. работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Вместе с этим согласно ч. 4 ст. 27 Закона в случае, если до дня вступления в силу 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 Закона.

При этом работодателю предоставляется право провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном Законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора (ч. 2 и 3 ст. 8 Закона).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется соответствующая комиссия, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 9 Закона). В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона (ч. 2 ст. 9 Закона).

Перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест должен быть утвержден образованной работодателем комиссией до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда (ч. 5 ст. 9 Закона).

В силу ч. 1 ст. 15 Закона организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, который, согласно ч. 2 ст. 15 Закона, должен быть подписан всеми членами комиссии и утвержден председателем комиссии.

На работодателя возлагается обязанность организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха (ч. 5 ст. 15 Закона).

Дополнительно отметим, что специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ст. 3 Закона).

Р.А.Страхов

Федеральная служба

по труду и занятости

14.07.2014