**О правах и обязанностях работников в связи с проведением специальной оценки условий труда.**

С начала 2014 года на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в Трудовой кодекс РФ, где само понятие «аттестация рабочих мест» теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и порядок ее проведения регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Спецоценка — это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Обязанность по проведению и финансированию спецоценки лежит на работодателях. Таким образом, специальную оценку должны проводить все без исключения компании, а также индивидуальные предприниматели, принявшие на работу сотрудников.

Специальная оценка проводится в отношении всех рабочих мест. Кроме надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальными предпринимателем.

Предприниматели, у которых отсутствует наемный персонал, не являются работодателями, поэтому им проводить спецоценку не нужно. Но как только в штате появится хотя бы один сотрудник, предпринимателю придется организовать специальную оценку для вновь созданного рабочего места.

Физическим лицам без статуса индивидуального предпринимателя спецоценку проводить не нужно.

Специальная оценка условий труда применяются для следующих целей:

-разработка и реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

-информирование работников об условиях на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также о полагающихся работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

-информирование работников о праве на досрочное пенсионное обеспечение;

-установление дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

-в иных процедурах в сфере охраны труда (например, организация медосмотров, оценка уровня профессиональных рисков, расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и др.).

Работник имеет право присутствовать при осуществлении специальной оценки труда на его рабочем месте, обращаться за разъяснениями, как к работодателю, так и к организации, проводящей оценку.

Работодатель обязан письменно уведомить работника о результатах проведения спецоценки в течение 30 календарных дней. В случае разногласий, работодатель и работник вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда.

Нарушение установленного порядка при проведении специальной оценки условий труда работодателем, либо ее не проведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц.

УПФР в Кингисеппском районе