**Специальная оценка условий труда (СОУТ)**

С 1 января 2014 года все организации обязаны проводить специальную оценку условий труда. В отношении некоторых рабочих мест спецоценку можно проводить поэтапно. Завершить специальную оценку нужно до 31 декабря 2018 года.

**Внимание:** результаты аттестации, проведенной до 1 января 2014 года, действительны в течение пяти лет со дня ее завершения (приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н). Исключение – случаи, когда необходимо провести внеплановую специальную оценку условий труда.

Для проведения спецоценки работодатель заключает договор с аккредитованной организацией, проводящей специальную оценку условий труда. По результатам проведения специальной оценки устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников.

Цели спецоценки:

* выявить на рабочих местах вредные или опасные производственные факторы;
* оценить их воздействие на работника;
* определить степень отклонения полученных значений от установленных нормативов;
* оценить эффективность применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Проведение спецоценки регулируется:

* Трудовым кодексом РФ;
* Законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ);
* Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н;
* Методикой снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, утвержденной приказом Минтруда России от 5 декабря 2014 г. № 976н;
* приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» и т. д.

Кроме того, для отдельных видов деятельности, указанных в постановлении Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 290, установлены особенности проведения спецоценки (ч. 7 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень видов деятельности | Основание |
| Работники, занятые на подземных работах | приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 996н |
| Работники, непосредственно осуществляющие кессонные работы | приказ Минтруда России от 18 февраля 2015 г. № 96н |
| Работники, работающие в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды | приказ Минтруда России от 19 февраля 2015 г. № 102н |
| Спортсмены | приказ Минтруда России от 1 июня 2015 г. № 335н |
| Члены экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов | приказ Минтруда России от 18 мая 2015 г. № 301н |
| Медицинские работники, непосредственно осуществляющие диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования) | приказ Минтруда России от 24 апреля 2015 г. № 250н |
| Работники радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятые на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений | приказ Минтруда России от 27 января 2015 г. № 46н |
| Работники творческих профессий и должностей 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 | приказ Минтруда России от 14 ноября 2014 г. № 882н |

**Специальная оценка условий труда**

Федеральным законом от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ внесены изменения в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда"

Внесенные изменения позволили установить возможность декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочих местах, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми. Ранее декларацию можно было оформить только на рабочие места, в отношении которых идентификация вредных и (или) опасны производственных факторов не проводилась.

В отношении рабочих мест, условия труда на которых на день вступления в силу данного Федерального закона по результатам СОУТ признаны оптимальными или допустимыми (за исключением рабочих мест, в отношении которых идентификация вредных и (или) опасны производственных факторов в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" не осуществляется), работодателем подается в территориальную Государственную инспекцию труда уточненная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с включением в нее указанных рабочих мест.

Кроме того, установлена обязанность работодателя уведомлять организацию, проводившую специальную оценку условий труда, об утверждении отчета о проведении СОУТ.

Уточнены и сроки проведения внеплановой СОУТ:

* не более 12 месяцев – при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, изменении технологического процесса и замене производственного оборудования;
* не более 6 месяцев – для остальных случаев, предусмотренных ст. 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Также расширены основания для проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Установлен переходный период до 31 декабря 2020 г., в течение которого методики (методы) исследований (испытаний) и измерений, утвержденные федеральными органами исполнительной власти и не аттестованные в соответствии с законодательством РФ об обеспечении единства измерений, должны быть надлежащим образом аттестованы и внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

Внесенные изменения вступили в силу 1 мая 2016 года.

**Кто и когда обязан проводить специальную оценку условий труда**

Спецоценку на рабочем месте проводят не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

СОУТ проводят:

* организации, которые в прошлые годы не проводили аттестацию рабочих мест либо проводили, но срок действия результатов уже закончился;
* организации, в которых организованы новые рабочие места (не считая рабочих мест дистанционных работников) или изменился технологический процесс.

Все организации обязаны провести спецоценку до 31 декабря 2018 года.

Три группы рабочих мест требуют безотлагательной спецоценки, если на них ранее не проводилась аттестация рабочих мест либо истек срок действия ее результатов.

* 1-я группа: рабочие места сотрудников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости на основании постановления Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781;
* 2-я группа: рабочие места, предполагающие гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;
* 3-я группа: рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций или СОУТ были установлены вредные или опасные условия труда.

Это указано в части 6 статьи 27 Закона № 426-ФЗ.

Спецоценку не проводят в отношении условий труда:

* надомников;
* дистанционных работников;
* работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

**Внимание:** в настоящее время проведение специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест государственных гражданских служащих и муниципальных служащих не может быть осуществлено (письмо Минтруда России от 24 декабря 2014 г. № 15-1/В-1978).

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дополнительно может регулироваться федеральными и региональными законами, другими нормативно-правовыми актами (п. 4 ст. 3 Закона № 426-ФЗ). До настоящего времени порядок проведения специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест государственных гражданских и муниципальных служащих не урегулирован.

**Ситуация:** требуется ли проведение внеплановой специальной оценки условий труда, если на рабочем месте произошел несчастный случай

Да, если причиной несчастного случая явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов. В противном случае внеплановая СОУТ не проводится (п. 6 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

**Ситуация:** требуется ли проведение специальной оценки условий труда монтажника, если он работает каждый раз на разных объектах

Да, требуется. В данном случае речь идет о проведении СОУТ на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами.

СОУТ на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами проводится путем:

* предварительного определения типичных технологических операций с наличием одинаковых вредных или опасных производственных факторов;
* последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций.

Время выполнения каждой технологической операции определяет эксперт организации, проводящей СОУТ. Для этого он использует локальные нормативные акты, опрашивает сотрудников и их непосредственных руководителей, измеряет хронометраж выполнения операций.

**Порядок проведения специальной оценки условий труда**

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий, к которым относятся:

* идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов;
* исследования (испытания) и измерения вредных и опасных производственных факторов;
* отнесение условий труда на рабочих местах по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных производственных факторов по степени вредности или опасности к классам (подклассам) условий труда;
* оформление результатов проведения СОУТ.

Алгоритм действий при СОУТ следующий:

* утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график проведения спецоценки;
* составьте список рабочих мест, которые надо оценить;
* выберите аккредитованную организацию, которая проведет спецоценку, и заключите с ней договор;
* подпишите отчет по результатам спецоценки;
* разместите результаты спецоценки на своем сайте (при его наличии);
* сообщите в ФСС России сведения о результатах спецоценки;
* ознакомьте работников с результатами спецоценки;
* если на рабочих местах не выявлено вредных или опасных производственных факторов, подайте декларацию в трудовую инспекцию.

**Выбор организации для проведения СОУТ**

Общие требования к организациям, которые вправе проводить специальную оценку условий труда, прописаны в статье 19 Закона № 426-ФЗ.

К такой организации предъявляются следующие требования:

* она должна быть независимым лицом по отношению к работодателю;
* проведение спецоценки должно быть указано в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности;
* наличие не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификаты на право проведения СОУТ. Как минимум один эксперт должен иметь высшее образование по специальности «общая гигиена», «гигиена труда», «санитарно-гигиенические лабораторные исследования». Требования к экспертам указаны в статье 20 Закона № 426-ФЗ;
* наличие в качестве структурного подразделения аккредитованной испытательной лаборатории, областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных пунктами 1–11 и 15–23 части 3 статьи 13 Закона № 426-ФЗ;
* организация занесена в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, ее деятельность не должна быть приостановлена.

Минтрудом России ведется реестр организаций, проводящих СОУТ. Проверить, входит ли туда конкретная организация, можно на официальном сайте Минтруда России.

**Комиссия по проведению специальной оценки условий труда**

Комиссия отвечает за организацию и проведение спецоценки. Число ее членов должно быть нечетным. Состав и порядок деятельности комиссии утверждают приказом работодателя. Эксперты организации, проводящей СОУТ, в комиссию не входят.

Комиссия формируется из представителей работодателя, в ее состав должны входить:

* специалист по охране труда;
* представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного аналогичного органа.

Комиссию возглавляет непосредственно сам работодатель или его представитель, наделенный правом подписи, так как подписать заключительный акт может уполномоченный представитель организации, если такое право закреплено за ним в доверенности.

 Особые правила действуют для малых предприятий. Они должны включать в состав комиссии:

* работодателя (индивидуальный предприниматель, руководитель организации);
* других полномочных представителей работодателя;
* специалиста по охране труда либо другое лицо, исполняющее его функции;
* представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного аналогичного органа.

**График проведения специальной оценки условий труда**

Жестких требований к графику спецоценки нет – документ составляют в свободной форме. Сроки проведения СОУТ также не установлены. Все зависит от количества рабочих мест в организации и условий труда на них.

График можно составить отдельным приказом, включить в текст приказа о СОУТ или оформить в качестве приложения к нему. В графике проведения спецоценки укажите ее сроки и этапы.

Все члены комиссии по проведению СОУТ должны ознакомиться с графиком под подпись.

**Список рабочих мест, которые надо оценить при проведении СОУТ**

Комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых надо провести спецоценку. Для этого составьте документ в свободной форме. Отдельно укажите аналогичные места. Они должны отвечать следующим требованиям (п. 6 ст. 9 Закона № 426-ФЗ):

* располагаться в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
* оборудоваться однотипными системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
* на них должны работать люди одинаковой профессии, должности, специальности;
* на них должны вестись однотипные технологические процессы и выполняться одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме работы;
* на них должны пользоваться одинаковыми инструментами, приспособлениями, оборудованием, материалами, сырьем и СИЗ.

Если выявлены аналогичные рабочие места, СОУТ достаточно провести в отношении 20 процентов от их общего числа (минимум двух). Затем результаты оценки распространите на все аналогичные рабочие места.

На аналогичные рабочие места заполняют одну карту специальной оценки условий труда и разрабатывают единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников.

Если в ходе проведения специальной оценки условий труда выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Об этом говорится в статье 16 Закона № 426-ФЗ.

**Идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов**

На рабочих местах, подлежащих специальной оценке, эксперт организации, проводящей СОУТ, определяет перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и опасных производственных факторов. Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и 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 т. ч. 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 опасных факторов.

Эксперт организации обследует рабочее место путем осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и его непосредственных руководителей.

Перечень вредных и опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией 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.

Далее проводится сравнение наименований факторов, имеющихся на рабочем месте, с факторами, предусмотренными классификатором. При несовпадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с наименованиями факторов, предусмотренных классификатором, экспертом фиксируется в своем заключении отсутствие на рабочем месте вредных и опасных факторов, а условия труда на рабочем месте признаются допустимыми.

Все вредные и опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

Результаты идентификации заносятся в раздел «Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда» отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В соответствии с частью 6 статьи 27 Закона № 426-ФЗ идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

* рабочих мест работников, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
* рабочих мест, 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 опасными условиями труда;
* рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенной АРМ или СОУТ были установлены вредные и опасные условия труда.

Классификатор содержит нормативные требования, которыми обязан руководствоваться эксперт при проведении процедуры идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов. Отступление от содержания классификатора является нарушением Методики и грозит эксперту административной ответственностью, предусмотренной ст. 14.54 Кодекса РФ об административных правонарушениях, в виде штрафа и (или) дисквалификации.

**Идентификация отдельных факторов**

Микроклимат подлежит измерению и оценке только на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода. Кондиционеры и прочее оборудование, предназначенное не для обеспечения технологического процесса, а для создания комфортных условий труда, – не в счет. Кроме того, не требуется проводить измерения параметров микроклимата в два периода года (холодный и теплый). Это позволяет существенно сократить сроки процедуры СОУТ.

Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД) подлежат оценке только на рабочих местах, на которых осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе пылящих веществ, относящихся к АПФД, а также эксплуатируется оборудование, работа на котором сопровождается выделением АПФД (пыли, содержащие природные и искусственные минеральные волокна, угольная пыль).

Виброакустические факторы подлежат оценке на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов.

Освещенность рабочей поверхности, прямая и отраженная блесткость оценивается только при выполнении прецизионных работ с величиной объектов различения менее 0,5 мм, при наличии слепящих источников света, при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением, или при осуществлении подземных работ, в том числе работ по эксплуатации метрополитена.

Неионизирующее излучение не подлежит оценке на рабочих местах, 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.

Ионизирующее излучение подлежит измерению и оценке только на рабочих местах, на которых осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе радиоактивных веществ и изотопов, а также эксплуатация оборудования, создающего ионизирующее излучение.

Химический фактор подлежит измерениям и оценке только на рабочих местах, связанных с добычей, обогащением, химическим синтезом, использованием в технологическом процессе и (или) химическом анализе химических веществ и смесей, выделением химических веществ в ходе технологического процесса, а также с производством веществ биологической природы.

Патогенные микроорганизмы оцениваются на рабочих местах:

* организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных и в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степеней потенциальной опасности при наличии соответствующих разрешительных документов (лицензии) на право осуществления такой деятельности;
* организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;
* медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность;
* работников, непосредственно осуществляющих ветеринарную деятельность, государственный ветеринарный надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу.

Тяжесть трудового процесса подлежит оценке на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом (трудовой функцией) работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении стоя, при перемещении в пространстве.

Отдельные факторы при оценке напряженности трудового процесса оцениваются только при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, при управлении транспортными средствами.

Ситуация: может ли сторонняя аккредитованная испытательная лаборатория производить инструментальные замеры физических факторов в рамках проведения СОУТ

Да, но не все. Определенные физические факторы могут измерять только лаборатории, входящие в структуру организации, проводящей СОУТ. К таким факторам относятся (ст. 13 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»):

* температура воздуха;
* относительная влажность воздуха;
* скорость движения воздуха;
* интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;
* напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);
* напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);
* напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
* напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
* напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
* интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200–400 нанометров;
* энергетическая освещенность;
* уровень звука;
* общий уровень звукового давления инфразвука;
* ультразвук воздушный;
* вибрация общая и локальная;
* освещенность рабочей поверхности;
* концентрация вредных химических веществ;
* массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
* тяжесть трудового процесса;
* напряженность трудового процесса работников.

Если указанные физические факторы измерит сторонняя испытательная лаборатория, это будет являться нарушением установленного порядка проведения СОУТ, а именно частей 2 и 3 ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ.

Сторонние аккредитованные испытательные лаборатории могут измерить следующие факторы:

* энергетическая экспозиция лазерного излучения, мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
* радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников, а также биологические факторы.

Ситуация: в течение какого времени действительны инструментальные замеры физических факторов в рамках проведения СОУТ

Сроки действия измерений Законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не ограничены. Можно использовать результаты исследований и измерений вредных факторов, проведенных аккредитованной испытательной лабораторией во время производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда (п. 13 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н).

Законом № 426-ФЗ определено, что работы по СОУТ проводят по утвержденному графику. Считаем, что при составлении данного графика следует учитывать сроки проведения измерений на рабочих местах и срок сдачи отчета. Не следует допускать существенного временного разрыва между проведением инструментальных измерений и использованием полученных результатов для составления карт СОУТ.

**Классы условий труда**

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса:

* 1-й класс – оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, а также создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника;
* 2-й класс – допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены);
* 3-й класс – вредные условия труда. Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда;
* 4-й класс – опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности.

В свою очередь 3-й класс вредных условий имеет следующие подклассы:

* подкласс 3.1 – вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;
* подкласс 3.2 – вредные условия труда 2-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной работы в таких условиях: 15 и более лет;
* подкласс 3.3 – вредные условия труда 3-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;
* подкласс 3.4 – вредные условия труда 4-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Об этом говорится в статье 14 Закона № 426-ФЗ. Классификатор вредных и опасных факторов приведен в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может снизить в ходе ее проведения установленный класс или подкласс условий труда на рабочем месте. Методика снижения класса условий труда при применении СИЗ утверждена приказом Минтруда России от 5 декабря 2014 г. № 976н.

**Отчет по результатам специальной оценки условий труда**

После проведения СОУТ специализированная организация, которая оказывает услуги по проведению специальной оценки условий труда, составляет отчет о ее проведении. Его форма и инструкция по заполнению утверждены приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

Отчет о проведении СОУТ утверждает председатель и подписывают все члены комиссии.

Ситуация: могут ли члены комиссии не подписывать отчет, если они не согласны с результатами СОУТ

Нет, не могут. Члены комиссии обязаны подписать отчет, при этом они могут в письменной форме изложить свое аргументированное мнение и приложить его к отчету (ч. 2 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Дополнительно сообщаем, что Законом № 426-ФЗ, а также Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н, внесение изменений в отчет о результатах СОУТ после его утверждения не предусмотрено.

Разъясняем, что согласно статье 4 Закона № 426-ФЗ работодатель вправе:

* требовать от организации, проводящей СОУТ, обоснования результатов ее проведения;
* проводить внеплановую СОУТ;
* требовать от организации, проводящей СОУТ, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 Закона № 426-ФЗ;
* обжаловать в порядке, установленном статьей 26 Закона № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ.

Разногласия по вопросам проведения СОУТ, жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, рассматривают территориальные ГИТ (ст. 26 Закона № 426-ФЗ).

Если работодатель не согласен с результатами СОУТ, он может провести государственную экспертизу условий труда (ст. 216.1 ТК РФ).

Отчет о проведении СОУТ содержит:

* данные об организации, которая провела спецоценку;
* перечень рабочих мест с указанием вредных и опасных производственных факторов;
* карты СОУТ;
* протоколы проведения исследований и испытаний;
* протоколы оценки эффективности СИЗ;
* протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований и испытаний (при его наличии);
* сводную ведомость СОУТ;
* перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников;
* заключения эксперта организации, проводящей СОУТ.

**Внимание:** срок утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда не установлен. А вот для уведомления организации, проводившей спецоценку, срок есть – работодатель должен это сделать любым доступным способом в течение трех рабочих дней с даты, когда им утвержден отчет о специальной оценке. Также в течение трех рабочих дней работодатель направляет организации, проводившей СОУТ, копию отчета о спецоценке заказным письмом с уведомлением о вручении либо электронным документом, подписанным квалифицированной электронной подписью. Таковы требования пункта 5.1 статьи 15 Закона № 426-ФЗ.

**Ситуация:** вносить ли в карту СОУТ нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Да, вносить, если работникам, на рабочих местах которых проводят спецоценку, обязательно выдавать смывающие и обезвреживающие средства.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"». Приложение № 2 к указанному приказу ввело также Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее – Стандарт), регламентирующий правила выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

Стандарт распространяется на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (п. 2 Стандарта).

В пункте 12 Стандарта указано, что подбирают и выдают смывающие и обеззараживающие средства с учетом результатов спецоценки условий труда.

**Ситуация:** как внести информацию о СНИЛС вновь принятого работника в карту специальной оценки условий труда

В карту специальной оценки условий труда в строку 021 заносят только номер СНИЛС при его наличии (информация Минтруда России «Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда» от 29 октября 2014 г., размещенная на сайте [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru)

Если на рабочее место, на котором ранее проведена спецоценка, принят новый работник, то внесенный в карту спецоценки СНИЛС можно изменить только в случае проведения очередной или внеплановой СОУТ. При этом в карту вносят СНИЛС работника, фактически занятого на данном рабочем месте на момент проведения идентификации.

**Т****ребования к форме заключения эксперта, проводящего специальную оценку условий труда**

Заключения экспертов организации, проводящих специальную оценку условий труда, наряду с другими документами обязательно включают в отчет о проведении СОУТ.

Форма заключения законодательно не установлена, она может быть произвольной. Требования к форме заключения эксперта об отсутствии на рабочем месте вредных или опасных факторов также не предъявляются.

Состав и правила оформления реквизитов деловых документов регламентированы:

* ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»;
* ГОСТ Р 51141-98 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения».

Различные документы имеют разный набор реквизитов, который зависит от назначения документа. В данном случае, на наш взгляд, следует использовать следующие реквизиты заключения эксперта:

* наименование вида документа;
* дата документа;
* регистрационный номер документа;
* место составления документа;
* заголовок к тексту;
* текст документа;
* отметка о наличии приложения, названного в тексте (при условии наличия);
* подпись эксперта (наименование должности лица, подписавшего документ, номер в реестре экспертов, личная подпись);
* расшифровка подписи (инициалы, фамилия).

Приказ Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» устанавливает форму, в которой должны содержаться наряду с прочими следующие сведения:

* наименование должности, профессии или специальности работников, занятых на рабочих местах;
* индивидуальные номера рабочих мест;
* численность занятых работников в отношении каждого рабочего места, на которых не выявлены вредные или опасные производственные факторы, то есть условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

Поскольку эти сведения являются результатом идентификации потенциально вредных или опасных производственных факторов на рабочих местах (в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ), они и должны быть отражены в текстовой части заключения эксперта.

**Результаты специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки можно использовать, в частности, в целях:

* разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
* информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
* организации в случаях обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
* обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
* определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ);
* расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
* предоставления сотрудникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда и т. д.

Об этом говорится в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

**Ситуация:** кто должен передавать результаты проведения СОУТ в информационную систему учета

С 1 января 2016 года организации, проводящие специальную оценку условий труда, должны передавать сведения о проведенной спецоценке в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда в форме электронного документа (ст. 18 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Такие правила установлены в пункте 11 Порядка, утвержденного приказом Минтруда России от 3 ноября 2015 г. № 843н.

Результаты проведения спецоценки передают в информационную систему учета в течение 10 рабочих дней со дня получения результатов проведения СОУТ. Перечень сведений, подлежащих передаче, определен пунктом 6 приказа Минтруда России от 3 ноября 2015 г. № 843н «Об утверждении Порядка формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда».

Организация, которая проводила специальную оценку, должна включить в состав передаваемых сведений следующую информацию о работодателе:

* реквизиты работодателя;
* реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
* сведения об аккредитации испытательной лаборатории, в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации;
* сведения об экспертах организации, проводившей спецоценку, а также участвовавших в ее проведении. В том числе фамилию, имя, отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, которые проводят спецоценку;
* сведения о средствах измерений, которые применяла испытательная лаборатория. В том числе наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений, заводской номер, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений, наименования вредных или опасных производственных факторов, которые измерялись;
* количество рабочих мест, на которых проведена спецоценка;
* распределение рабочих мест по классам и подклассам условий труда;
* индивидуальный номер каждого рабочего места;
* коды профессий сотрудников, занятых на каждом рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
* страховые номера индивидуальных лицевых счетов сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
* численность сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
* класс и подкласс условий труда на каждом рабочем месте;
* основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости;
* сведения о произошедших несчастных случаях на производстве и о профзаболеваниях, выявленных у сотрудников.

**Назначение компенсаций по результатам специальной оценки условий труда**

Трудовым кодексом РФ определены минимальные размеры и дифференцированный порядок предоставления гарантий (компенсаций) в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам СОУТ.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды компенсаций | Классы условий труда |
|  | Вредные | Опасные |
|  | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4 |
| Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) | - | - | + | + | + |
| Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ) | - | + | + | + | + |
| Повышение оплаты труда – не менее 4 процентов (ч. 2 ст. 147 ТК РФ) | + | + | + | + | + |
| Дополнительные виды компенсаций | Основание |
| Бесплатное предоставление работникам на работах с особо вредными условиями труда по установленным нормам лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н) | Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (приложение № 1 к приказу № 46н) Рационы лечебно-профилактического питания (приложение № 2 к приказу № 46н) Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (приложение № 3 к приказу № 46н) Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение № 4 к приказу № 46н) |
| Бесплатная выдача работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н)  | Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (приложение № 1 к приказу № 45н) Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 2 к приказу № 45н) Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 3 к приказу № 45н) |

Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда работодатель вправе установить самостоятельно с учетом своего финансово-экономического положения (ст. 219 ТК РФ). Установленный перечень компенсаций работникам должен быть закреплен работодателем в соответствующих локальных актах организации (коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и др.).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

**Отмена компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда**

Гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда могут быть отменены в случае изменения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для назначения (в период до 1 января 2014 года) реализуемых компенсационных мер (ч. 3 ст. 15 Закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"»).

Если на рабочем месте, где ранее были установлены вредные условия труда, при проведении СОУТ были установлены оптимальные и допустимые условия труда, но значение вредного фактора, которое явилось основанием для назначения (ранее) компенсаций, не приведено к норме, то работодатель не имеет права не предоставлять ранее назначенные компенсации. В этом случае для того, чтобы можно было снять ранее предоставляемые компенсации, необходимо снизить значение вредного фактора до нормы и зафиксировать это документально.

Отмена работодателем ранее предоставлявшихся гарантий и компенсаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ является существенным изменением трудового договора.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ в случае, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

**Информация о СОУТ на сайте организации**

Работодатель обязан в течение 30 дней с момента утверждения отчета разместить сводные данные о результатах спецоценки на своем сайте (при его наличии).

В частности, там надо опубликовать следующие данные:

* установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;
* перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка.

Указанные данные содержатся в разделах V–VI отчета о проведении СОУТ.

**Информирование ФСС России о результатах СОУТ**

Работодатель обязан сообщить в ФСС России сведения о результатах проведенной СОУТ (подп. 18 п. 2 ст. 17 Закона № 125-ФЗ).

Для этого нужно заполнить специальную форму (таблица 10 раздела II формы 4-ФСС, утвержденной приказом ФСС России от 26 февраля 2015 г. № 59).

Внимание: часть расходов на спецоценку можно зачесть в счет уплаты страховых взносов в ФСС. Процедура прописана в приказе Минтруда России от 10 декабря 2012 г. № 580н.

**Ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда**

Ознакомьте сотрудников с результатами спецоценки условий их труда в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета. В этот срок не входят периоды болезни, отпуска, командировки и междувахтового отдыха сотрудника (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

Ознакомить сотрудников с результатами специальной оценки условий труда можно, например, с помощью листа ознакомления, составленного в произвольной форме. Работник должен поставить дату и подпись напротив своей фамилии.

Ситуация: надо ли знакомить работников с условиями труда на рабочем месте, где нет карт СОУТ, а оформлена декларация

Да, надо. Работодатель должен ознакомить работников с результатами оценки независимо от того, оформлена декларация на рабочее место или составлена карта спецоценки.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ). Также частью 2 статьи 5 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» установлено, что работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Работодатель должен ознакомить работников, на рабочих местах которых установлены допустимые условия труда, с декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и заключением эксперта об отсутствии вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте.

Кроме того, по результатам проведенной СОУТ необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор (оформить дополнительное соглашение).

**Ситуация:** необходимо ли проводить ознакомление вновь принятого работника с существующей картой специальной оценки условий труда, если в трудовом договоре указаны условия труда на рабочем месте

Да, необходимо.

Прием на работу сотрудника производится в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, при этом статья 212 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Согласно статье 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* условия труда на рабочем месте;
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Частью 2 статьи 5 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определено, что работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Таким образом, проводить ознакомление вновь принятого работника с существующей картой СОУТ необходимо. С картой СОУТ можно ознакомить работника, например, при проведении вводного инструктажа специалистом по охране труда.

**Ситуация:** как зафиксировать факт ознакомления вновь принятого работника с картой специальной оценки условий труда

В действующем законодательстве данный вопрос не отрегулирован. С одной стороны, вносить изменения в действующие карты СОУТ запрещено. С другой стороны, работодатель обязан ознакомить работника с результатом проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Можно поступить несколькими способами.

В карте СОУТ, в конце строки 050, есть строчка «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Именно в ней напротив своей фамилии, внесенной в карту СОУТ, работник может поставить подпись. Это в какой-то мере нарушение требования о недопустимости внесения изменений в карту СОУТ, но вряд ли оно повлечет какие-либо штрафные санкции со стороны надзорных органов.

Можно ознакомление работника с результатами проведенной СОУТ оформить на листе ознакомления, а не в карте СОУТ. В этом случае во избежание претензий со стороны надзорных органов следует сделать такой лист ознакомления неотъемлемой частью соответствующей карты СОУТ.

**Ситуация:** с какой информацией об условиях труда на рабочем месте нужно ознакомить работника, если спецоценку на конкретном рабочем месте еще не проводили

Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

В трудовой договор обязательно включить следующую информацию (ст. 57 ТК РФ):

* условия труда на рабочем месте;
* гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, если работника принимают на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

В трудовом договоре можно указывать только документально подтвержденную информацию.

В данном случае, если нет факторов, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в трудовом договоре с работником можно указать, что класс условий труда на рабочем месте не установлен. При этом не будет нарушения ни статьи 212, ни статьи 57 Трудового кодекса РФ, так как у работодателя нет официальной информации об условиях труда на данном рабочем месте.

Если проводились какие-либо измерения или исследования вредных и опасных производственных факторов и они были выявлены, необходимо указать их наличие.

Работодатель обязан провести внеплановую специальную оценку условий труда на вновь организованном рабочем месте в течение 12 месяцев.

**Подача декларации в трудовую инспекцию**

На рабочие места, на которых:

* вредные или опасные производственные факторы не выявлены;
* условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми,

представьте в трудовую инспекцию по местонахождению организации декларацию. Ее форма и порядок подачи утверждены приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н. Работодатель должен подать декларацию не позднее 30 рабочих дней с момента утверждения отчета о проведении СОУТ.

**Внимание:** декларированию не подлежат:

* рабочие места сотрудников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости на основании постановления Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781;
* рабочие места, предполагающие гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;
* рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций или СОУТ были установлены вредные или опасные условия труда.

Декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда можно представить:

* лично;
* по почте (с описью вложения и уведомлением о вручении);
* через Интернет на официальном сайте Роструда, если декларация подписана квалифицированной электронной подписью.

Представленная декларация будет действовать в течение пяти лет со дня, когда был утвержден отчет о проведении СОУТ (ч. 4 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Если за этот период на производстве не произойдет профзаболеваний или несчастных случаев, то действие декларации продлится еще на пять лет. В течение этого периода работодатель может не проводить спецоценку. Если у кого-то из работников будет выявлено профзаболевание или произойдет несчастный случай на производстве по причине вредных и (или) опасных факторов, то действие декларации в отношении такого рабочего места прекратится. Работодатель должен будет провести внеплановую специальную оценку условий труда и вновь подать декларацию (ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

**Основания для проведения внеплановой СОУТ**

Внеплановую специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 17 Закона № 426-ФЗ необходимо проводить в следующих случаях:

1. ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (в течение 12 месяцев);
2. в течение шести месяцев со дня получения работодателем предписаний государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными нарушениями требований Закона «О специальной оценке условий труда» или государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных статьей 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях;
3. изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (в течение 12 месяцев);
4. изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (в течение шести месяцев);
5. изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников (в течение шести месяцев);
6. произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профзаболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов (в течение шести месяцев);
7. наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда (в течение шести месяцев);
8. в течение шести месяцев, если в период действия декларации на рабочем месте произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у работника выявлено профзаболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте в ходе проведения проверок ГИТ выявлены нарушения, установленные статьей 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Если поменялась фамилия (имя, отчество) работодателя-предпринимателя либо произошла реорганизация работодателя и при этом не наступили события из пунктов 3–5 и 7, спецоценку можно не проводить.

**Ситуация:** нужно ли проводить СОУТ при приеме второго работника на ранее оцененное рабочее место

Нет, не нужно. Вопросы приема и увольнения работников не связаны с проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Основная задача проведения СОУТ – установление класса условий труда на каждом рабочем месте. Условия труда на конкретном рабочем месте не зависят от фамилии, имени и отчества работника, работающего на этом рабочем месте.

Отчет о проведении СОУТ оформляют согласно Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. В соответствии с инструкцией в строке 020 карты СОУТ указывают численность работников, занятых на данном рабочем месте, за месяц, предшествующий заполнению карты. На работодателя это не накладывает каких-либо ограничений.

**Ситуация:** нужно ли повторно проводить СОУТ, если изменилось наименование должности работника без изменения условий труда и его трудовой функции

Нет, не нужно. Внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться, если изменения наименования рабочего места не повлекли за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, указанных пунктами 3-5 и 7 части 1 статьи 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а именно:

* не изменился технологический процесс, не заменено производственное оборудование, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
* не изменился состав применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
* не изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
* отсутствует мотивированное предложение выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией (ч. 4 ст. 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

**Ситуация:** каковы основания для проведения внеплановой специальной оценки условий труда

Внеплановую специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" необходимо проводить в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Основание | Срок |
| Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест | В течение 12 месяцев |
| Получение работодателем предписаний государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными нарушениями требований Закона «О специальной оценке условий труда» или государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных ст. 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях | В течение 6 месяцев |
| Изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников | В течение 12 месяцев |
| Изменение состава применяемых материалов или сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников | В течение 6 месяцев |
| Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников | В течение 6 месяцев |
| Произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профзаболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов | В течение 6 месяцев |
| Наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда | В течение 6 месяцев |
| Несчастный случай на производстве, произошедший в период действия декларации (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц), или выявление у работника профзаболевания, причиной которых явилось воздействие на работника вредных производственных факторов | В течение 6 месяцев |

**Непроведение специальной оценки условий труда**

Рострудом применяется система штрафов, согласно которой размер штрафа за непроведение СОУТ исчисляется исходя из количества рабочих мест. И поэтому для крупного предприятия сумма штрафов может достигнуть нескольких миллионов рублей.

Согласно части 2 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

* на должностных лиц – в размере от 5000 до 10 000 руб.;
* на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5000 до 10 000 руб.;
* на юридических лиц – от 60 000 до 80 000 руб.

За повторное нарушение предусмотрено наказание в виде:

* штрафа в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет – для должностных лиц;
* штрафа от 30 000 до 40 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток – для предпринимателей;
* штрафа от 100 000 до 200 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток – для организаций.

Кроме того, за нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения СОУТ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (ст. 14.54 КоАП РФ):

* на должностных лиц – в размере от 20 000 до 30 000 руб.;
* на юридических лиц – от 70 000 до 100 000 руб.

За повторное нарушение предусмотрено наказание в виде:

* штрафа на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет;
* штрафа на юридических лиц в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

Эксперт организации, проводившей спецоценку, совершивший при проведении СОУТ административное указанное правонарушение, несет административную ответственность как должностное лицо.

**Спорные результаты спецоценки**

Проведение СОУТ – процедура дорогостоящая. Но работодатель должен понимать, что СОУТ проводится и в его интересах. Поэтому он должен хорошо подготовиться к проведению СОУТ и знать свои права, и права организации, проводящей СОУТ. Работодатель должен организовать работу комиссию по проведению СОУТ. И эта комиссия должна работать в интересах работодателя, чтобы не возникали вопросы по завершению СОУТ.

Допустим, работодатель решил, что эксперт рассчитал классы условий труда «по максимуму». И считает, что эксперт превышает свои полномочия.

Разберемся.

Эксперт не превышал своих полномочий.

Это комиссия по проведению СОУТ не исполнила свои обязанности и не воспользовалась своими правами, указанными в Законе.

Комиссия по проведению СОУТ должна была присутствовать во время идентификации факторов, и предоставить эксперту документы, (указанные в статье 10 пунктом 3 Закона РФ «О специальной оценке условий труда» 28.12.2013 г. № 426-ФЗ), доказывающие, что вредное воздействие на работника минимальное.

Эксперт СОУТ оценивает вредность по максимуму. Что делать?

Вам кажется, что эксперт превысил свои полномочия, установив подкласс 3.1 там, где по вашему мнению, условия труда если не оптимальные, то точно допустимые, 2 класса. Давайте назовем это конфликтом на заключительных этапах спецоценки.

Кто прав, кто виноват?

Теперь же, когда эксперт закончил свою работу, Вам остается три варианта:

**Лучший:**

Обсудить сложившуюся ситуацию с руководителем организации, проводящей СОУТ. Давить на эксперта и обвинять в превышении полномочий не нужно. Потому что любой эксперт в первую очередь повернет ситуацию в свою защиту. Возможно, что эксперт не принял во внимание документы, предоставленные Вам в соответствии со статьей 10 пунктом 3 Закона РФ «О специальной оценке условий труда». Надо быть осторожным, чтобы Вас не обвинили в прессинге.

Не вступая в дебаты, нужно предложить провести повторную идентификацию, возможно, доплатив за обследование, но это, в конечном итоге, сэкономит Вам деньги за медосмотр и за доплаты по вредности. Не экономьте на СОУТ. Мотивируйте это тем, что у Вас в организации это первая спецоценка, комиссия еще не очень опытна, хорошо что Вам так повезло с грамотным экспертом, показал Вам, какие факторы были бы возможны на этих рабочих местах, но хорошо, что у Вас:

* применяются технологии, снижающие выбросы/выделения/и т.п.
* оборудование оснащено системами очистки/вентиляции/и аэрозоли АПФД не образуются даже в минимальном количестве, улавливается еще на технологическом цикле в закрытой камере.
* общая вибрация совершенно не опасна, так как вот – виброгасящие полы, коврики, накладки, вот защита временем, работник работает меньше 50% на этом месте, вот облицовка стен выполнена как виброгасящий контур.
* никакого воздействия инфразвука не может быть в принципе, потому что у Вас не советское оборудование, а вот – западный технологический стандарт, посмотрите схемы, паспорта, замеры, протоколы испытаний. Работа на этом оборудовании не наносит вред, а наоборот – приносит пользу организму.
* алифатические углеводороды образуются, конечно, при пуске дизель-генератора, но посмотрите - три вида вентиляции воздуха, и заводим мы его только раз в неделю, вот Вам журнал учета работы дизель-генератора, работник заводит стартер и пользуется респиратором, заводка занимает пять минут, и он выходит в чистую зону, эти углеводороды, и за рабочую смену работа с алкенами занимает 1% времени, вот же должностная инструкция, где указано, что запуск производится при аварийном отключении.

**Худший:**

Оспорить решение эксперта в соответствии с пунктом 1 статьи 4 Закона РФ «О специальной оценке условий труда» в судебном порядке.

**Компромиссный:**

Утвердить отчет. После этого включить недостатки в ежегодный План улучшения условий труда, и по плану провести мероприятия, устраняющие воздействие вредных факторов, и провести только по «исправленным» рабочим местам внеплановую СОУТ.

Источник: <https://www.trudohrana.ru/sout-2016>