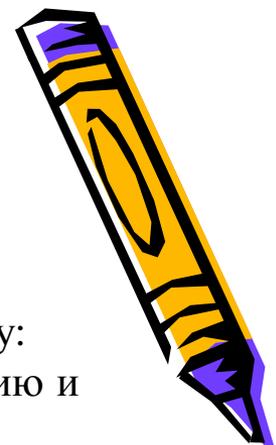


Как провести специальную оценку условий труда



Чтобы провести спецоценку:
Выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор.

Утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график ее проведения.

Составьте список рабочих мест для оценки.

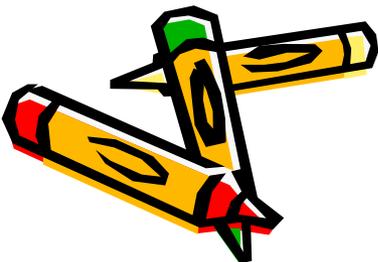
Подпишите отчет по результатам спецоценки.

Разместите результаты спецоценки на своем сайте.

Подайте декларацию в инспекцию труда.
Ознакомьте работников с результатами.

Сообщите в СФР о результатах.

Специальная оценка условий труда





Для чего нужна СОУТ

Спецоценка нужна для того, чтобы обеспечить сотрудникам безопасные условия труда. По ее итогам устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах. Если на местах были выявлены вредные или опасные условия труда, то работникам назначают льготы и компенсации. Также по итогам спецоценки разрабатывают рекомендации по улучшению условий труда ([ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#)).

Спецоценка – это одно из обязательных мероприятий в сфере охраны труда, которое должен провести работодатель ([ст. 212 ТК, п. 1](#) перечня, утв. [приказом Минтруда от 29.10.2021 № 771н](#)).

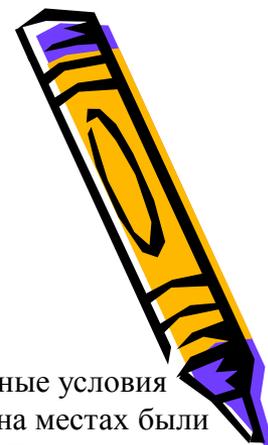
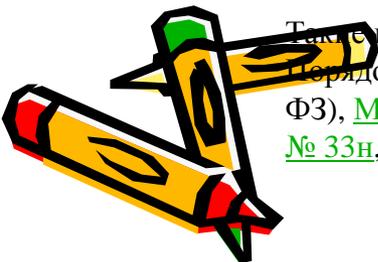
Спецоценка пришла на смену аттестации рабочих мест. Поэтому с 1 января 2014 года условия труда на рабочих местах определяют по результатам спецоценки условий труда (далее – СОУТ) ([письмо Минтруда от 08.04.2014 № 15-4/В-366](#)).

Результаты СОУТ применяют для того, чтобы:

- разработать и провести мероприятия по охране труда;
- обеспечить сотрудников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- контролировать состояние условий труда на рабочих местах;
- информировать сотрудников об условиях труда на рабочих местах, существующем риске повреждения их здоровья, мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- определить дополнительный тариф для страховых взносов в ПФР с учетом класса или подкласса условий труда на рабочем месте;
- предоставить сотрудникам [гарантии и компенсации](#) за работу во вредных условиях труда;
- организовать предварительные и периодические медосмотры;
- расследовать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Также правила установили в [статье 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#).

Период, как проводить СОУТ, определили [Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#) (далее – Закон № 426-ФЗ), [Методика](#) проведения специальной оценки условий труда, утвержденная [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#), [приказ Минтруда от 07.06.2021 № 406н](#) и т. д.



Кому провести СОУТ

СОУТ должны организовать и провести все предприятия, где есть хотя бы один работник по трудовому договору. Ее также нужно провести организациям: которые в прошлые годы не проводили спецоценку условий труда либо проводили, но срок действия результатов уже закончился; в которых организованы новые рабочие места (не считая рабочих мест дистанционных работников) или изменился технологический процесс.

Проводить СОУТ не нужно только в отношении отдельных категорий сотрудников, в частности [надомных](#) и дистанционных сотрудников. Поэтому, если все сотрудники организации подпадают под эти категории, например работают на дому, проводить спецоценку не придется. В остальных случаях спецоценка обязательна независимо от сферы деятельности организации, наличия или отсутствия производства, численности сотрудников и т. д.

Также не имеет значения, в каких помещениях работают сотрудники: собственных или арендованных. Провести спецоценку обязан именно работодатель, чьи сотрудники выполняют работу [в арендованных помещениях](#), а не собственник здания, офиса и т. п.

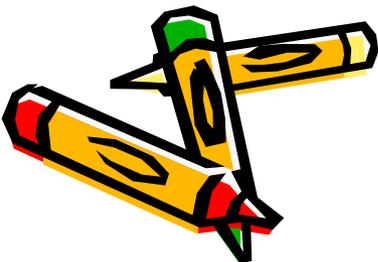
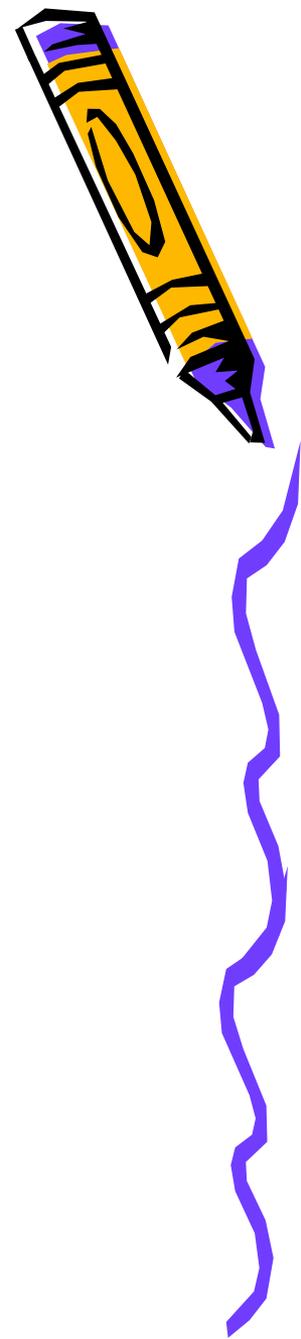
Если сотрудники постоянно находятся в разъездах и фактически работают на территории заказчиков, то спецоценки тоже не избежать.

Такие правила установили в [статье 3, части 2](#) статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее – Закон № 426-ФЗ), статьи [22](#) и [212](#) ТК.

ВНИМАНИЕ

Спецоценку на вакантных рабочих местах проводить не нужно

Спецоценка проводится на тех рабочих местах, на которых заняты работники. Если в компании есть вакантные рабочие места, то проведите СОУТ после того, как примете работников на такие рабочие места ([письмо Минтруда от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-1041](#)).



Спец оценку не проводите сотрудникам – надомникам, дистанционным работникам и тем, кто вступил в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются ИП, или с работодателями – религиозными организациями. Такие правила установили в [части 3 статьи 3 Закона № 426-ФЗ](#).

ВНИМАНИЕ

Не проводите СОУТ на рабочих местах госслужащих и муниципальных служащих.

Такие правила установили в [части 4 статьи 3 Закона № 426-ФЗ](#). Такого же мнения придерживается Минтруд ([письмо Минтруда от 08.06.2017 № 15-1/ООГ-1593](#)).

Когда провести СОУТ

Плановая СОУТ

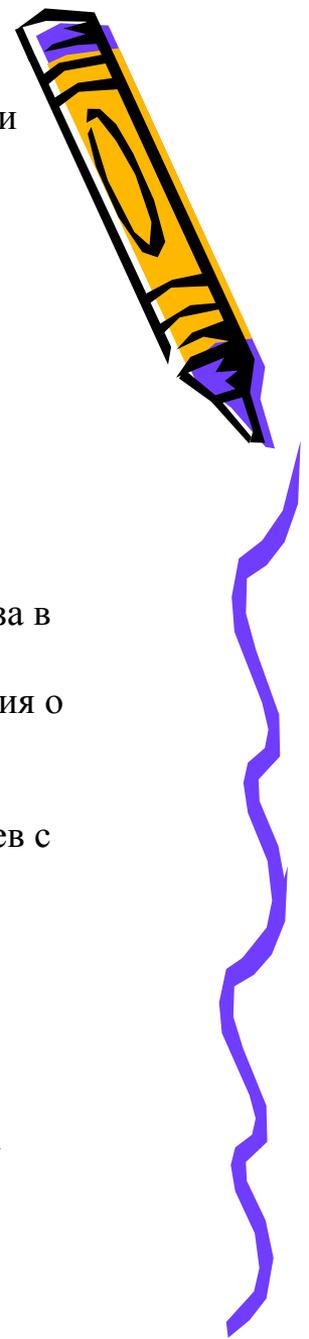
Спецоценку нужно проводить регулярно. Проводите СОУТ не реже одного раза в пять лет. Срок исчисляют со дня, когда сведения о результатах СОУТ внесли в информационную систему учета, а в отношении результатов СОУТ, в которых есть сведения о государственной или иной охраняемой законом тайне, – со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда ([ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ](#)).

Если организовали новое рабочее место, проведите СОУТ в течение 12 месяцев с момента, как его создали ([ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)). Проведите спецоценку на новых рабочих местах в том же порядке, как и [плановую спецоценку](#).

ВНИМАНИЕ

Спецоценка будет действовать бессрочно, если на рабочих местах не установили вредность, не было несчастных случаев, у работников не выявили профзаболеваний и инспектор ГИТ не нашел нарушений.

В остальных случаях проводите СОУТ один раз в пять лет на вредных рабочих местах.



вам понадобится:

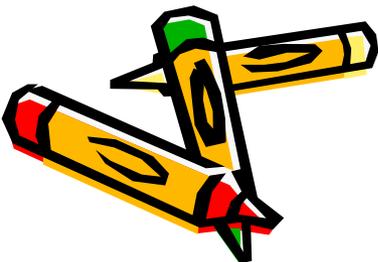
утвердить состав комиссии по проведению СОУТ и график,
по которому будете проводить спецоценку;
составить список рабочих мест для оценки;
выбрать аккредитованную организацию и заключить с ней договор;
принять участие в исследовании вредных производственных факторов и получить результаты;
утвердить отчет по результатам спецоценки;
разместить результаты спецоценки на своем сайте;
сообщить в СФР о результатах;
ознакомить работников с результатами;
подать декларацию в инспекцию труда.



Сформируйте комиссию и утвердите график

За организацию и проведение спецоценки отвечает комиссия. Ее формирует работодатель из числа своих представителей. Включите в нее нечетное число представителей. Обязательно включите в состав комиссии специалиста по охране труда, представитель администрации школы, профсоюзной организации, а также руководитель или его заместитель. Комиссию возглавляет сам работодатель или его представитель с правом подписи. После того как организовали комиссию, утвердите ее состав и порядок деятельности приказом в произвольной форме.

Порядок работы комиссии можете определить в локальном акте. Например, в положении о создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда.



Если будете менять состав комиссии, то сделать это можно до того, как утвердите отчет по проведению СОУТ. Для этого утвердите новый состав комиссии приказом работодателя. Измените состав в том случае, если работник уволился или находится на длительном больничном. Уведомьте организацию СОУТ о новом составе комиссии.

Такие правила установили в [части 1–4 статьи 9 Закона № 426-ФЗ](#).

После того как сформируете комиссию, составьте график проведения СОУТ в произвольной форме. В графике проведения спецоценки укажите ее сроки и этапы. Сроки проведения СОУТ 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. Ознакомьте членов комиссии по проведению СОУТ с графиком под подпись.

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа»
(ООО «Альфа»)

ПРИКАЗ

01.03.2022

№ 45

Москва

Об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

В целях реализации положений [Трудового кодекса](#), регламентирующих требования охраны труда, и в соответствии с [Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#) для организации и проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в *ООО «Альфа»*,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить график проведения специальной оценки условий труда.
2. Комиссии по проведению специальной оценки условий труда при проведении специальной оценки условий труда руководствоваться утвержденному графику.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на *Моторина В.Н.* *специалиста по охране труда*.

Генеральный директор

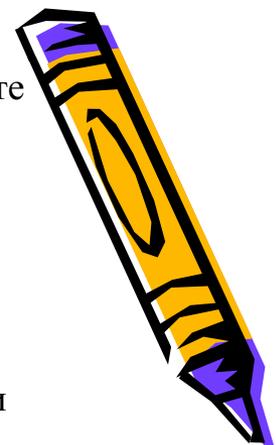
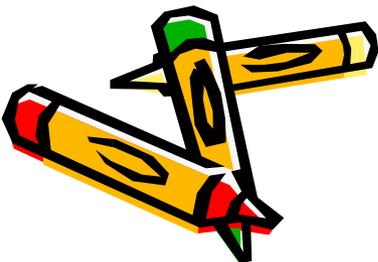
Львов

А.В. Львов

(должность)

(подпись)

(ФИО)



Составьте список рабочих мест

Комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых надо провести спецоценку. Для этого составляют список рабочих мест в произвольной форме.

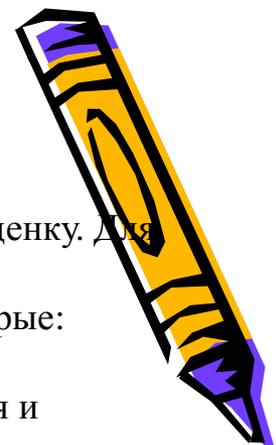
Отдельно указывают аналогичные места. Это рабочие места сотрудников, которые:

- располагаются в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
- оборудуются однотипными системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на них работают люди одинаковой профессии, должности, специальности;
- на них ведут однотипные технологические процессы и выполняют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме работы;
- пользуются одинаковыми инструментами, приспособлениями, оборудованием, материалами, сырьем и СИЗ.

Такие правила установили в частях [5](#) и [6](#) статьи 9 Закона № 426-ФЗ.

На аналогичные рабочие места заполняют одну карту СОУТ и разрабатывают единый [перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников](#).

в ходе СОУТ 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. Такие правила установили в [статье 16 Закона № 426-ФЗ](#).



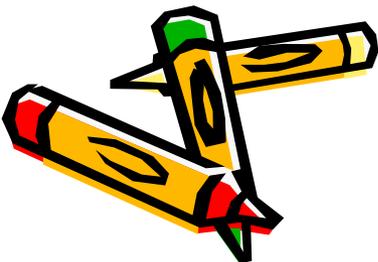
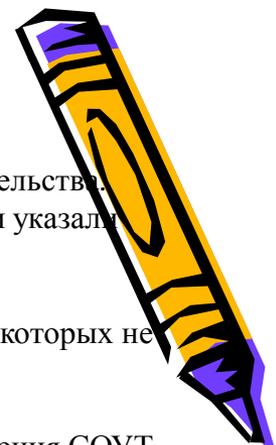
Выберите организацию, которая проведет СОУТ

Для проведения СОУТ выбирайте организацию, которая соответствует требованиям законодательства. Кроме того, обратите внимание на стоимость и отзывы об организации. Основные требования к организации указаны в [статье 19 Закона № 426-ФЗ](#).

При выборе организации, которая проводит СОУТ, проверьте:
занесена ли организация в реестр организаций, которые проводят спецоценку условий труда и деятельность которых не приостановлена. Проверьте реестр [на официальном сайте Минтруда](#);
указано ли в уставных документах организации проведение спецоценки в качестве вида деятельности;
работают ли в организации по трудовому договору не менее пяти экспертов с сертификатом на право проведения СОУТ. Как минимум один эксперт должен иметь высшее образование по специальности «общая гигиена», «гигиена труда», «санитарно-гигиенические лабораторные исследования» ([ст. 20 Закона № 426-ФЗ](#));
есть ли в организации аккредитованная испытательная лаборатория в виде структурного подразделения с областью аккредитации «проведение исследований и измерений вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса», предусмотренная пунктами [1–11](#) и [15–23](#) части 3 статьи 13 Закона № 426-ФЗ.

Кроме того, организация должна быть независимой по отношению к работодателю, для этого в организации, которая проводит СОУТ, не должно быть:

- должностных лиц инспекции труда;
- должностных лиц или руководителей, которые являются учредителями или ответственными за СОУТ в оцениваемой организации;
- руководителей и должностных лиц в близком родстве с учредителями или ответственными за СОУТ в организации;
- общих учредителей с оцениваемой организацией. Сама организация также не должна быть учредителем этой организации;
- экспертов, которые являются учредителями оцениваемой организации, ее руководителями или ответственными за СОУТ;
- экспертов в близком родстве с учредителями, руководителями или ответственными за СОУТ в оцениваемой организации.



Примите участие в исследовании вредных производственных факторов и получите результаты

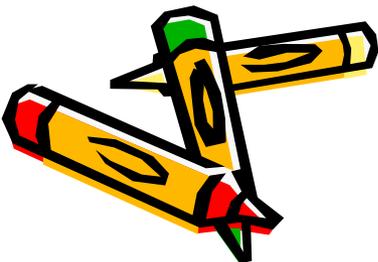
Идентификацию вредных или опасных производственных факторов определит эксперт из специализированной организации, которая проводит у вас СОУТ. Определять такие факторы он будет по списку рабочих мест, которые утвердила комиссия ([ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ](#)).

В ходе такой идентификации работодатель предоставляет эксперту: необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах. Например, по договору работодатель может быть обязан предоставить технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин установленным требованиям; разъяснения по вопросам проведения специальной оценки; предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных или опасных производственных факторов.

Если не предоставите указанные сведения, документы и информацию, специализированная организация приостановит проведение спецоценки или не приступит к ней ([подп. «а» п. 4 ч. 2 ст. 6 Закона № 426-ФЗ](#)).

Эксперт организации, которая проводит СОУТ, определит на рабочих местах перечень вредных и опасных производственных факторов, которые нужно исследовать и измерить. Для этого он сопоставляет факторы производственной среды и трудового процесса с факторами из [классификатора](#). Если факторы совпадают, их признают идентифицированными ([п. 6 Методики](#)).

Если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия примет решение о проведении их исследований и измерений в соответствии с [Методикой](#) проведения СОУТ, утвержденной [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#) (далее – Методика).



По результатам исследований и измерений эксперт классифицирует условия труда на рабочих местах по степени вредности или опасности по [классам \(подклассам\) условий труда](#). Результаты идентификации эксперт занесет в протокол, который утверждает комиссия по проведению специальной оценки ([ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ](#)).

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 опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника;

2-й класс – допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и 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 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 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 обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности.

В свою очередь, в 3-м классе вредных условий выделяют следующие подклассы:

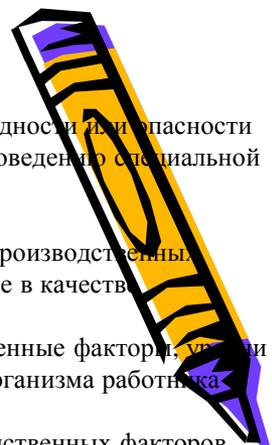
подкласс 3.1 – вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;

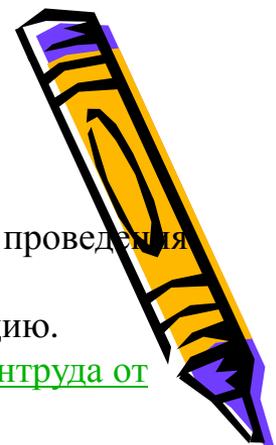
подкласс 3.2 – вредные условия труда 2-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию 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 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 опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Такие виды классов условий труда установили в [статье 14 Закона № 426-ФЗ](#).





[Классификатор](#) вредных и опасных факторов утвердили в [приказе Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#).

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может снизить в ходе ее проведения установленный класс или подкласс условий труда на рабочем месте, если сотрудник применяет [средства индивидуальной защиты](#), которые прошли обязательную сертификацию. Методику снижения класса условий труда при применении СИЗ утвердили в [приказе Минтруда от 05.12.2014 № 976н](#).

Утвердите отчет СОУТ

После того как организация проведет СОУТ, она составит [отчет](#). Его форму и инструкцию по заполнению утвердили в [приказе Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#).

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

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;

протокол оценки эффективности СИЗ, которые применяют работники с вредными условиями труда, – в случае если проводилась такая оценка в целях снижения класса (подкласса) условий труда;

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;

замечания и возражения работника в письменном виде относительно результатов СОУТ на его рабочем месте.

Утвердите отчет о проведении спецоценки в течение 30 дней после того, как организация СОУТ направила его на согласование. Уведомьте ее об утверждении отчета в течение трех дней и направьте ей по электронной почте копию подписанного титульного листа. Письмо должно быть с пометкой о прочтении. Также направьте копию отчета почтовым отправлением с уведомлением о вручении. Его можно направить в электронном виде. Тогда отчет подписывайте усиленной квалифицированной подписью. Такие правила установили в [части 5.1 статьи 15 Закона № 426-](#)



Оформите [приказ о завершении специальной оценки условий труда](#). В нем назначьте ответственных за ознакомление работников с картами СОУТ, разработку мероприятий по улучшению условий труда и передачу сведений в СФР. Также назначьте компенсации работникам, которым они полагаются.

Отчет о СОУТ начнет действовать со дня, когда сведения о результатах СОУТ внесут в информационную систему учета, а в отношении результатов СОУТ, в которых есть сведения о государственной или иной охраняемой законом тайне, – со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Сведения о результатах СОУТ передаст в информационную систему организация, которая проводила спецоценку. Работодателю размещать такие данные не нужно ([ч. 1 ст. 18 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#)).

Разместите на сайте результаты СОУТ

В течении 30 дней с момента, как утвердите отчет, разместите сводные данные о результатах спецоценки на своем сайте. Если такого сайта нет, то сведения можно не размещать ([ч. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ](#)).

сайте опубликуйте 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.

Такие данные указали в [разделах V–VI](#) отчета о проведении СОУТ.



Сообщите СФР о результатах СОУТ

Работодатель обязан сообщить в СФР (ранее – ФСС) сведения о результатах спецоценки (подп. 18 п. 2 ст. 17 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Для этого заполняют форму ЕФС-1 (ранее 4-ФСС) которая утверждена постановлением Правления СФР от 31.10.2022 № 245п.

В подразделе 2.3 отчета ЕФС-1 указывают сведения о результатах спецоценки и медосмотрах работников на начало текущего года. Поэтому данные за I квартал, полугодие, девять месяцев и год будут одинаковыми. Подайте отчет в электронном виде до 25-го числа месяца, следующего за отчетным, например, за II квартал отчитайтесь до 25 июля.

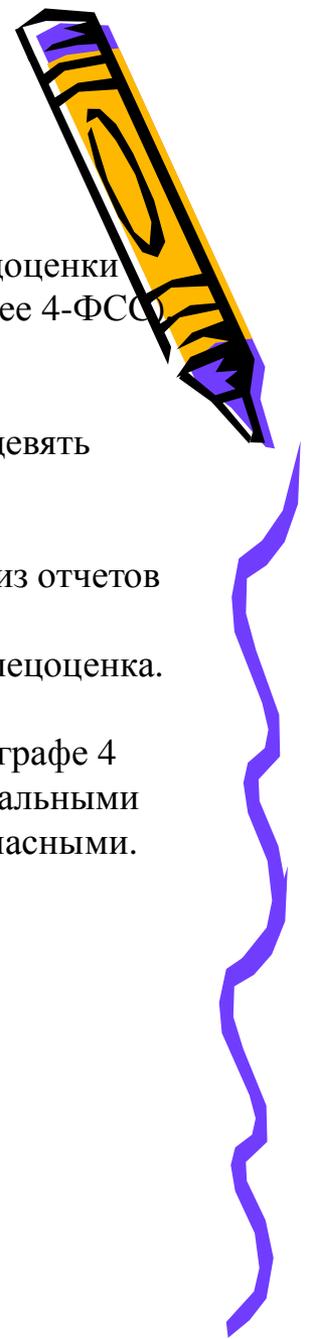
Чтобы заполнить таблицу в подразделе 2.3 формы ЕФС-1, внесите информацию из отчетов спецоценки в графы:

3 – общее количество рабочих мест в организации, в том числе на которых не проводилась спецоценка.

Важно указать рабочие места, а не число сотрудников;

4–11 – количество рабочих мест, где есть результаты спецоценки на начало текущего года. В графе 4 укажите сведения обо всех классах условий труда. В графе 5 – сколько рабочих мест с оптимальными условиями труда, в графе 6 – с допустимыми, в графах 7–10 – с вредными, а в графе 11 – с опасными. Если на начало года нет результатов спецоценки, поставьте 0.

СОУТ



Ознакомьте сотрудников с результатами СОУТ

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

Работники могут предоставить свои письменные возражения на результаты СОУТ. В этом случае работодатель обязан рассмотреть их и при необходимости принять решение о проведении внеплановой спецоценки ([ч. 2 ст. 4, ч. 1 ст. 5 Закона № 426-ФЗ](#)).

Чтобы ознакомить работников с результатами СОУТ, попросите каждого из них поставить подпись в [карте СОУТ](#) в графе «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Также сотрудники могут расписаться в листе ознакомления с картой СОУТ. Его сделайте неотъемлемой частью карты специальной оценки.

Вновь принимаемых на работу сотрудников также знакомьте с результатами СОУТ под подпись в [карте специальной оценки](#). Такие правила установили в письмах Минтруда [от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913](#) и [от 16.06.2015 № 15-1/В-2425](#).

Если не ознакомить сотрудников с результатами СОУТ, работодателя могут привлечь к [административной ответственности](#) ([ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП](#)).

Подайте декларацию в трудовую инспекцию

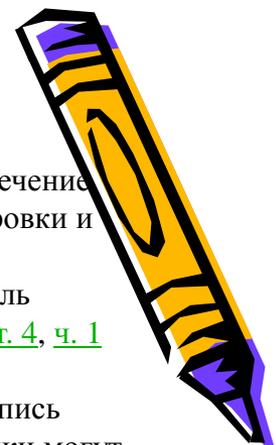
Представьте в трудовую инспекцию по местонахождению организации [декларацию на рабочие места](#), на которых:

вредные или опасные производственные факторы не выявили;

условия труда по результатам исследований и измерений вредных и опасных производственных факторов признали оптимальными или допустимыми.

[Форму декларации](#) и порядок, как ее нужно предоставить, утвердил [приказ Минтруда от 17.06.2021 № 406](#).

Работодатель должен подать декларацию не позднее 30 рабочих дней с момента, как утвердили отчет о проведении СОУТ.



Как накажут, если нарушить порядок спецоценки

Если нарушите порядок проведения спецоценки или не проведете ее, работодателя могут привлечь к административной ответственности в виде: штрафа в размере от 60 000 до 80 000 руб. – для организации; предупреждения или штрафа в размере от 5000 до 10 000 руб. – для руководителя и других должностных лиц.

Такую санкцию установили в части 2 статьи 5.27.1 КоАП.

Если повторно нарушите порядок проведения спецоценки, могут привлечь к административной ответственности в виде: штрафа в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток – для организации; штрафа в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет – для руководителя и других должностных лиц.

Такую санкцию установили в части 5 статьи 5.27.1 КоАП.

«Как провести специальную оценку условий труда». И. Матчина
© Материал из КСС «Система Кадры» – первого онлайн-портала готовых решений для вашей службы персонала.
Подробнее: <https://1kadry.ru/#/document/16/142323/bssPhr118/?of=copy-bfd28298ca>

