**О специальной оценке условий труда**

22 декабря 2014 г.

На смену аттестации рабочих мест пришла новая процедура – специальная оценка условий труда (далее по тексту – СОУТ). Данная процедура представляет собой комплекс мероприятий для:

* идентификации вредных, опасных факторов на производстве и в трудовом процессе (далее по тексту - опасные факторы);
* оценки уровня воздействия опасных факторов на сотрудников.

**В результате проведения СОУТ** устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Законом предусмотрены **исключения** в проведении СОУТ. Отсутствует необходимость проводить оценку в отношении следующих работников:

* надомники;
* дистанционные работники;
* сотрудники работодателей - физических лиц, не являющихся ИП.

Организация проведения СОУТ и её финансовое обеспечение является обязанностью работодателя. Но фактически оценка производится организацией, наделенной правом проводить СОУТ (далее по тексту - Организация).

Работодатель наделен рядом прав и обязанностей при проведении СОУТ. К числу **прав работодателя** можно отнести следующие:

* требовать от Организации обоснование результатов оценки;
* требовать от Организации документы, которые подтверждают её соответствие требованиям закона (ст. 19 ФЗ 28.12.2013 N 426-ФЗ о СОУТ);
* обжаловать действия или бездействия Организации, порядок обжалования установлен в ст. 26 ФЗ о СОУТ;
* проводить внеплановую СОУТ.

При проведении СОУТ **работодатель обязан**:

* обеспечить проведение СОУТ;
* представить организации документы, сведения и информацию, необходимые для проведения оценки;
* ознакомить работников с результатами СОУТ на их рабочих местах (ознакомление в письменной форме);
* предоставить работникам разъяснения по вопросам проведения оценки;
* не предпринимать действий, направленных на сокращение вопросов, которые должны быть выяснены в рамках СОУТ;
* проводить мероприятия для улучшения труда сотрудников с учетом результатов СОУТ.

**Периодичность проведения СОУТ**

Проводить оценку необходимо 1 раз в 5 лет. Данный срок отсчитывается с момента утверждения последнего отчета о проведении СОУТ.

**Порядок проведения СОУТ**

1. **Создание комиссии для проведения СОУТ**. Данная обязанность возложена на работодателя. О создании комиссии работодатель должен издать приказ или распоряжение, в котором отражаются её состав и порядок деятельности. Комиссия должна состоять из нечетного количества человек. В комиссию необходимо включить представителей работодателя (например, специалиста по охране труда), представителя профсоюза или иного представительного органа работников (если имеется).

2. **Определение перечня рабочих мест**, где будет проводиться СОУТ (указываются и аналогичные рабочие места). Аналогичными признаются рабочие места:

* расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
* на которых одинаковые системы вентиляции, кондиционирования, отопления и освещения;
* где сотрудники работают по одной профессии, должности, специальности;
* на которых сотрудники осуществляют одинаковые трудовые функции;
* на которых сотрудникам установлен одинаковый режим рабочего времени.

Полный перечень аналогичных рабочих мест указан в ч. 5 ст. 9 ФЗ о СОУТ.

Данный перечень должен быть утвержден комиссией, созданной работодателем для проведения СОУТ. Форма перечня законодательством ещё не установлена, поэтому данный документ составляется в свободной форме. Для подготовки перечня комиссии могут потребоваться штатное расписание организации и список сотрудников, которые осуществляют трудовые функции на момент предстоящей оценки.

3. **Выбор Организации, которая будет проводить СОУТ**. При выборе данной Организации следует учесть, что законом установлены следующие требования к Организациям:

* основной вид деятельности – проведение СОУТ, указывается в уставных документах;
* не меньше 5 экспертов, которые сотрудничают с Организацией по трудовому договору и имеют сертификат на право выполнения работ по СОУТ (в том числе, не меньше 1 эксперта, который имеет высшее образование по одной из указанных специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям);
* наличие структурного подразделения - аккредитованной лаборатории, которая имеет право на выполнение исследований и измерений опасных факторов.

Данные Организации должны быть занесены в специальный реестр, который будет содержать перечень организаций, имеющих право проводить СОУТ. В настоящее время правом проводить СОУТ наделены организации, аккредитованные ранее для оказания услуг в области охраны труда. Перечень данных организаций можно найти [на сайте Минтруда РФ](http://www.rosmintrud.ru/).

После того, как Организация была выбрана, предстоит заключение с ней гражданско-правового договора. Перед заключением договора не забудьте запросить у Организации документы, подтверждающие её соответствие требованиям закона, указанным выше.

4. **Разрабатывается и утверждается график проведения СОУТ**. Данное мероприятие работодатель проводит уже совместно с Организацией.

5. Далее следуют **этапы**, которые **проводятся Организацией**, а участие работодателя минимально:

* идентификация опасных факторов (комиссия должна утвердить результаты идентификации);
* декларирование соответствия условий труда государственным требованиям охраны труда (работодатель обязан направить в территориальную госинспекцию труда декларацию по рабочим местам, на которых не выявлены опасные факторы);
* исследование опасных факторов (если комиссия приняла решение не проводить исследование опасных факторов, так как оно может угрожать жизни и здоровью сотрудников, экспертов и других людей, то работодатель обязан в течение 10 рабочих дней направить в территориальную госинспекцию по труду копию протокола комиссии, где отражено данное решение);
* составление отчета о проведении СОУТ (отчет должен быть подписан всеми членами комиссии и утвержден её председателем).

6. **Ознакомление сотрудников с результатами СОУТ**. Закон обязывает ознакомить каждого работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте. Сделать это необходимо не позднее 30 календарных дней с момента утверждения отчета. Если работник находился в отпуске, на больничном, в командировке или на междувахтовом отдыхе, то данный период времени не включается в указанный срок.

7. **Размещение на официальном сайте данных по СОУТ**. Если у работодателя есть официальный сайт, то в течение 30 календарных дней с момента утверждения отчета он должен разместить на нем следующую информацию:

* сводные данные о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах;
* перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников, где проводилась СОУТ.

**Каким образом могут применяться результаты СОУТ?**

Работодатель может применять результаты оценки для:

* организации обязательных предварительных и периодических медосмотров сотрудников;
* установления сотрудникам гарантий и компенсаций, которые предусмотрены законом;
* расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на ОСС от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты и для оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
* иных случаев, предусмотренных ст. 7 ФЗ о СОУТ.

**Как обжаловать результаты СОУТ?**

Если работодателя по тем или иным причинам не устраивают результаты СОУТ, то он может обжаловать их:

* в суде;
* направив заявление в инспекцию труда для [проведения государственной экспертизы условий труда](http://parta1.com/ru/blog/16783.html).

**Административная ответственность за непроведение СОУТ**

Если работодатель нарушит порядок проведения СОУТ, установленный законом, то ему может грозить административная ответственность в виде:

* предупреждения или штрафа от 5000 до 10 000 рублей (должностные лица);
* штрафа от 5000 до 10 000 рублей (для ИП);
* штрафа от 60 000 до 80 000 рублей (для юридических лиц).

*Автор статьи: Ирина Добрынина, юрист*