**Как организовать специальную оценку условий труда**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Чтобы организовать специальную оценку условий труда (далее – СОУТ):

* [утвердите состав комиссии по проведению СОУТ](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva276/) и [график ее проведения](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva306/);
* [составьте список рабочих мест для оценки](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva311/);
* [выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva329/);
* подпишите [отчет по результатам спецоценки](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva378/);
* [разместите результаты спецоценки на своем сайте](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva561/);
* [сообщите в ФСС о результатах](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva579/);
* [ознакомьте работников с результатами](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva595/);
* [подайте декларацию в инспекцию труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva664/).

**Кому и когда провести СОУТ**

СОУТ должны организовать и провести все предприятия, где есть хотя бы один работник по трудовому договору.

Спецоценку не проводят в отношении условий труда:

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

Это указано в [части 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M6C2MG/) статьи 3 [Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/) «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ).

СОУТ 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.

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](https://vip.1otruda.ru/#/document/12/312906/), 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva378/) ([ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M782N0/)).

**Внимание**

Не проводят СОУТ на рабочих местах госслужащих и муниципальных служащих.

Об этом говорится в [пункте 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M6C2MG/) статьи 3 Закона о спецоценке. Такого же мнения придерживается Минтруд ([письмо Минтруда от 08.06.2017 № 15-1/ООГ-1593](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456079594/ZAP2SQM3O5/)).

**По каким правилам провести**

Проведение спецоценки регулируют:

* [Трудовой кодекс](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/);
* [Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/) «О специальной оценке условий труда»;
* [методика](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00LTK2M0/) проведения специальной оценки условий труда, утвержденная [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/);
* [методика](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420240090/XA00LUO2M6/) снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, утвержденная [приказом Минтруда от 05.12.2014 № 976н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420240090/);
* [приказ Минтруда от 07.02.2014 № 80н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499076439/) «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» и т. д.

Для отдельных видов деятельности, которые указаны в [постановлении Правительства от 14.04.2014 № 290](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499090754/), спецоценку проводят по особым правилам ([ч. 7 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M7O2N2/)).

**Таблица. Виды деятельности, для которых установлены особые правила проведения спецоценки**

| **Перечень видов деятельности** | **Основание** |
| --- | --- |
| [Водители](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73037/) городского наземного пассажирского транспорта общего пользования | [Приказ Минтруда от 30.06.2014 № 543н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456079015/) |
| Работники, занятые на подземных работах | [Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 996н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420240103/) |
| Работники, непосредственно осуществляющие кессонные работы | [Приказ Минтруда от 18.02.2015 № 96н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420261302/) |
| Работники, работающие в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды | [Приказ Минтруда от 19.02.2015 № 102н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420259492/) |
| Спортсмены | [Приказ Минтруда от 01.06.2015 № 335н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420280990/) |
| Члены экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов | [Приказ Минтруда от 18.05.2015 № 301н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420276951/) |
| [Медицинские работники](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73702/), непосредственно осуществляющие диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования) | [Приказ Минтруда от 24.04.2015 № 250н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420273990/) |
| Работники радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятые на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений | [Приказ Минтруда от 27.01.2015 № 46н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420252566/) |
| Работники творческих профессий и должностей средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений | [Приказ Минтруда от 14.11.2014 № 882н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420235341/) |

**Как сформировать комиссию**

За организацию и проведение спецоценки отвечает комиссия. Число ее членов должно быть нечетным. Состав и порядок деятельности комиссии утверждают [приказом работодателя](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/28600/). Эксперты организации, которая проводит СОУТ, в комиссию не входят.

Комиссию формируют из представителей работодателя. Обязательно включите в состав комиссии [специалиста по охране труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74241/dfasrgysoc/) и представителей [профсоюза](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/21979/), если он есть в организации.

Комиссию возглавляет сам работодатель или его представитель с правом подписи. Подписать заключительный акт может уполномоченный представитель организации по доверенности.

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

* работодателя (индивидуальный предприниматель, руководитель организации);
* других полномочных представителей работодателя;
* [специалиста по охране труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74241/dfasrgysoc/) либо другое лицо, исполняющее его функции;
* представителей выборного органа первичной [профсоюзной организации](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/21979/) или иного аналогичного органа.

**Ситуация**

Освобождают ли работников, которые входят в комиссию по спецоценке, от их основной работы на период СОУТ

Однозначно ответить на этот вопрос нельзя.

Законодательством не предусмотрено освобождение членов комиссии по СОУТ от основной работы на период организационных мероприятий.

При этом если работодатель не освобождает членов комиссии от основной работы, то речь идет об [увеличении объема работы](https://vip.1otruda.ru/#/document/12/316484/). Под увеличением объема работы понимают выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работы.

Для оформления увеличения объема работы необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Такое соглашение определяет не только содержание, объем, размер дополнительной оплаты за установленное увеличение, но и срок будущей работы (ст. [72](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/ZA00MCU2NA/), [151](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/ZA00M9U2O2/) ТК).

Порядок работы комиссии утвердите приказом. В том числе пропишите вопросы, связанные с периодом и организацией работы комиссии.

**Ситуация**

Как создать внутреннюю комиссию для проведения СОУТ, если на предприятии всего один человек

Если предприниматель работает в одиночку и у него нет наемного персонала, то [создавать комиссию](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva280/) и проводить [спецоценку условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/) не нужно. Поскольку сам для себя предприниматель работодателем не является.

Если в организации есть хотя бы один работник по трудовому договору, сформируйте комиссию в общем порядке. Работник будет единственным членом этой комиссии, поскольку минимальное число участников комиссии законом не установлено, оговорено лишь, что их должно быть нечетное количество ([п. 1 ст. 9 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/)).

**Пример**

Создание комиссии на предприятии с одним работником

В организации числится один директор, который работает по трудовому договору. При проведении спецоценки он возглавлял комиссию и был единственным членом в составе комиссии.

**Ситуация**

Нужно ли создавать комиссию по проведению СОУТ, если в штате числится только директор

Да, нужно, если директор оформлен по трудовому договору.

Если в организации есть хотя бы один работник, с которым заключен трудовой договор, необходимо сформировать комиссию в общем порядке. В таком случае работник будет единственным членом этой комиссии, поскольку минимальное число участников комиссии законом не установлено, оговорено лишь, что их должно быть нечетное количество ([п. 1 ст. 9 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/)).

Если в организации нет работников по трудовому договору, то проводить спецоценку и создавать комиссию по ее проведению не нужно.

**Как оформить график**

Составьте график спецоценки в свободной 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/29474/), включить в текст приказа о СОУТ или оформить в качестве приложения к нему.

Ознакомьте членов комиссии по проведению СОУТ с графиком под подпись.

**Как составить список рабочих мест**

Комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых надо провести спецоценку. Для этого составляют документ в [свободной форме](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/28614/). Отдельно указывают аналогичные места.

**Определение**

Аналогичные места ([п. 6 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M762MV/)):

* должны располагаться в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
* должны 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73207/).

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

На аналогичные рабочие места заполняют одну карту СОУТ и разрабатывают единый [перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/56261/).

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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MDE2NV/) Закона № 426-ФЗ.

**Как выбрать организацию**

Для проведения СОУТ выбирайте организацию, которая соответствует требованиям законодательства. Кроме того, обратите внимание на стоимость и отзывы об организации.

Что нужно проверить при выборе организации, которая проводит СОУТ ([ст. 19 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MDS2O0/)):

* занесена ли организация в реестр организаций, которые проводят спецоценку условий труда и деятельность которых не приостановлена. Проверить реестр можно на [официальном сайте Минтруда](http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations);
* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M722MD/) 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MFA2O3/) и [15–23](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M962NE/) части 3 [статьи 13](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEQ2O1/) 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.

Обратите внимание на стоимость, которую предлагают организации. Цены на аукционах могут доходить до 100 руб. за место. Такие цены организации устанавливают, потому что экономят на выездах на проверку, не проводят [измерения](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva354/), а сразу отдают готовый отчет на бумаге. ГИТ получает информацию о таких нарушениях через федеральную информационную систему результатов СОУТ, куда оценивающие организации обязаны направлять отчет. С помощью этих отчетов ГИТ увидит нарушения, в том числе:

* измерения экспертом и приборами в один день в отдаленных точках;
* использование средств измерения неподходящим прибором;
* несоответствие дат измерений и сроков поверки приборов;
* жалобы сотрудников на нарушение методики проведения СОУТ ([ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MBO2NG/)).

Узнайте у оценивающей организации, с какого объема работы вам могут предоставить [скидку](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74486/dfasiateqx/). Цена может быть в два раза меньше, если вы проведете СОУТ не поэтапно, а за один раз большим объемом.

**Ситуация**

Как провести спецоценку условий труда в офисе представительства компании за рубежом

В этом случае спецоценку условий труда проводить не надо.

Рабочие места в представительстве компании, которое расположено на территории другого государства, не находятся в правовом поле России.

Работодатель соблюдает законодательство той страны, на территории которой он ведет свою деятельность. Поэтому по вопросам охраны труда выполните требования законодательства той страны, на территории которой находятся рабочие места.

**Внимание**

Инспектор труда не вправе проводить проверки в представительстве компании, которое находится за границей ([абз. 2 ст. 360 ТК](https://vip.1otruda.ru/" \l "/document/99/901807664/ZAP2M6O3M4/" \o "[#1])).

**Как проходит идентификация и измерение вредных и опасных производственных факторов**

Эксперт организации, которая проводит СОУТ, определяет 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00M9K2N6/). Если факторы совпадают, их признают идентифицированными ([п. 6 методики](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00LTK2M0/)).

Если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении их исследований и измерений в соответствии с [методикой](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/) проведения СОУТ, утвержденной [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/) (далее – Методика).

По результатам исследований и измерений эксперт классифицирует условия труда на рабочих местах по степени вредности или опасности по [классам (подклассам) условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/dfasy4glk3/).

**Ситуация**

Какие классы условий труда присваивают по результатам спецоценки 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 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 труда имеет следующие подклассы:

**подкласс 3.1** – вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника не восстанавливается до следующего рабочего дня (смены), прекращения 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 или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника. Результат таких изменений – появление и развитие 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 или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника. Результат таких изменений – появление и развитие 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 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M8G2N9/) Закона № 426-ФЗ. Классификатор вредных и опасных факторов приведен в [приказе Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/).

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может [снизить в ходе ее проведения установленный класс или подкласс условий труда на рабочем месте](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/37745/). Методика снижения класса условий труда при применении СИЗ утверждена [приказом Минтруда от 05.12.2014 № 976н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420240090/).

**Как оформляют отчет по результатам**

После окончания СОУТ организация, которая ее проводила, составляет [отчет о ее проведении](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/50738/). Его форма и инструкция по заполнению утверждены [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/).

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](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/37745/);
* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva442/);
* замечания и возражения работника в письменном виде относительно результатов СОУТ на его рабочем месте.

Утвердите отчет о проведении спецоценки в течение 30 календарных дней. Считайте срок со дня, когда организация, проводящая спецоценку, направила отчет работодателю ([п. 2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MCS2N3/) ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

В течение трех рабочих дней после утверждения отчета работодатель должен уведомить организацию, проводившую спецоценку. Сделать это можно любым доступным способом. 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 усиленной квалифицированной электронной подписью. Таковы требования [пункта 5.1](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MD82NS/) статьи 15 Закона № 426-ФЗ.

**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 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MCS2N3/)).

Если работодатель не согласен с результатами СОУТ, он может провести государственную экспертизу условий труда ([ст. 216.1 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MF42NH/)).

**Ситуация**

Вносят ли в карту СОУТ нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Да, вносят, если работникам, на рабочих местах которых проводят спецоценку, положены смывающие и обезвреживающие средства ([п. 12](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902253149/XA00M922N3/) Стандарта, утв. [приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902253149/XA00M6G2N3/)).

**Ситуация**

Как внести в карту СОУТ информацию о СНИЛС вновь принятого работника

Не вносите в карту СОУТ информацию о СНИЛС нового работника. Вносить в карту СОУТ информацию о СНИЛС не нужно, если работник принят на место, где уже провели спецоценку условий труда и в карте проставили СНИЛС предыдущего работника.

В карту специальной оценки условий труда в строку 021 заносят номер СНИЛС при его наличии. 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 ([п. 16 информации Минтруда от 29.10.2014](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420230036/XA00MA62N9/)).

**Ситуация**

Какой адрес организации указывают в отчете о СОУТ: фактический или юридический

В отчете о проведении спецоценки указывают фактическое местонахождение и место осуществления деятельности работодателя, а не юридический адрес. То есть тот адрес, по которому и размещены рабочие места ([приложение 3 к приказу Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/ZAP277I3H3/)).

В карте специальной оценки условий труда работников указывают ([раздел III приложения 3 к приказу Минтруда от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00M7M2MH/)):

* полное наименование работодателя;
* адрес местонахождения работодателя;
* фамилию, имя, отчество руководителя;
* адрес электронной почты.

По окончании СОУТ декларацию подают в ГИТ по местонахождению фактического адреса – рабочего места работника, а не по юридическому адресу. Например, у организации с юридическим адресом в Москве есть сеть подразделений по стране. В одном из них, во Владивостоке, провели СОУТ. Сведения о спецоценке подают в ГИТ Владивостока, а не в ГИТ Москвы.

**Ситуация**

Как оформляют заключение эксперта по результатам спецоценки условий труда

Заключения экспертов организации, проводящей 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 7.0.97-2016](https://vip.1otruda.ru/#/document/97/383888/) «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»;
* [ГОСТ Р 7.0.8-2013](https://vip.1otruda.ru/#/document/97/59897/) «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения».

В текстовой части заключения эксперта по аналогии с формой декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([приказ Минтруда от 07.02.2014 № 80н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499076439/)) указывают:

* 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.

**Как рассмотреть разногласия по итогам спецоценки**

Разногласия по вопросам проведения СОУТ, в том числе несогласие сотрудника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие организации, которая проводила оценку, рассматривают [трудовые инспекции](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/20773/). Порядок обращения прописан в [Административном регламенте](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183833/XA00LTK2M0/), утвержденном приказом Роструда от 23.08.2019 № 233.

Работодатель может подать в [трудовую инспекцию](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/20773/) заявление о несогласии с проведенной спецоценкой условий труда. Форма заявления произвольная, но включите в него следующие данные:

* полное наименование работодателя;
* почтовый адрес, адрес электронной почты, номер телефона;
* предмет разногласий и доводы, на основании которых работодатель не согласен с порядком проведения или результатами спецоценки;
* информацию об организации, которая проводила спецоценку: полное наименование, организационно-правовую форму, почтовый адрес, адрес электронной почты, номера контактных телефонов, фамилию, имя, отчество руководителя или его заместителя;
* дату заявления.

К заявлению приложите заверенные копии материалов [отчета о результатах спецоценки](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/50738/), по которым есть разногласия.

Заявление и прилагаемые к нему документы можно передать в Роструд:

* лично на бумаге;
* заказным письмом с уведомлением о вручении;
* в электронном виде через интернет.

Трудовая инспекция рассмотрит заявление в течение 30 рабочих дней с даты приема. Если трудовая инспекция подтвердит разногласия, она:

* проинформирует о своем решении работодателя, который подавал заявление;
* направит предписание в региональный орган исполнительной власти в области охраны труда с указанием провести экспертизу специальной оценки условий труда;
* выдаст организации, которая проводила спецоценку, предписание об устранении нарушений законодательства.

Если по результатам проверки разногласия, которые изложены в заявлении, трудовая инспекция не подтвердит, она проинформирует работодателя об этом.

Такой порядок приведен в пунктах [10](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183833/XA00M2S2MD/), [11](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183833/XA00MA02N6/), [16–19](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183833/XA00M8U2MR/), [75](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183833/XA00MCS2N3/) Административного регламента, утвержденного приказом Роструда от 23.08.2019 № 233.

Работодатель, сотрудник, профсоюз либо иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты спецоценки сразу в суд, минуя трудовую инспекцию. Кроме того, в случае несогласия с результатами спецоценки можно обратиться в органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда для проведения экспертизы качества оценки условий труда.

Об этом сказано в [статье 26](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MA82MP/) Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

**Как использовать результаты спецоценки**

Результаты специальной оценки используйте:

* для разработки и реализации [мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73195/);
* [информирования работников](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva595/) об [условиях труда на рабочих местах](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/dfasr4gugt/), 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 обязательных [предварительных](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73372/) и [периодических медосмотров](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73379/);
* обеспечения сотрудников [средствами индивидуальной защиты](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73207/), а также [средствами коллективной защиты](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/27141/);
* определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд ([ч. 3 ст. 428 НК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901765862/XA00M4S2MI/));
* расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от [несчастных случаев на производстве](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/30354/) и [профзаболеваний](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/37663/);
* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva540/) и т. д.

Об этом говорится в [статье 7](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MBM2NF/) Закона № 426-ФЗ.

**Ситуация**

Кто должен передавать результаты проведения СОУТ в информационную систему учета

Сведения о результатах СОУТ передает в информационную систему учета организация, которая проводила СОУТ ([ч. 1 ст. 18 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M642MA/)).

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, который при внеплановой или повторной СОУТ должен совпадать с первоначальным;
* 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.

**Ситуация**

Как проверить, занесли ли в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда отчет организации о проведении спецоценки

Работодатели не являются пользователями ФГИС и не могут получить информацию о проведенной СОУТ на сайте ФГИС. Поэтому, чтобы получить информацию, занесли ли в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда отчет организации о проведении СОУТ, нужно сформировать запрос в Роструд (п. [14](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420316590/XA00MAI2N9/) и [18](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420316590/XA00M3A2ME/) положения, утв. [приказом Минтруда от 03.11.2015 № 843н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420316590/), [Регламент](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/561183830/XA00LTK2M0/), утв. приказом Роструда от 23.08.2019 № 230).

Обратите внимание, что работодатель не несет ответственность за непередачу результатов проведения специальной оценки условий труда во ФГИС. [Результаты передает организация, которая проводила СОУТ](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/dfas3h41ec/). Это указано в [части 1](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M6M2MD/) статьи 18 Закона о спецоценке.

**Ситуация**

Какие компенсации назначить работникам по результатам спецоценки условий труда

Трудовой кодекс определяет минимальные размеры и дифференцированный порядок предоставления 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MCA2NS/)) | – | – | + | + | + |
| Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней ([ст. 117 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MFI2O9/)) | – | + | + | + | + |
| Повышение оплаты труда – не менее 4 процентов ([ч. 2 ст. 147 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/ZAP2IRI3J4/)) | + | + | + | + | + |
| **Дополнительные виды компенсаций** | **Основание** | | | | |
| Бесплатное предоставление работникам на работах с особо вредными условиями труда по установленным нормам лечебно-профилактического питания ([ст. 222 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MGU2OD/), [приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 46н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153699/)) | 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153699/XA00LVA2M9/) к приказу № 46н)  Рационы лечебно-профилактического питания ([приложение № 2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153699/XA00LVS2MC/) к приказу № 46н)  Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов ([приложение № 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153699/XA00M9K2N6/) к приказу № 46н)  Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания ([приложение № 4](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153699/XA00MA62N9/) 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MGU2OD/), [приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153698/)) | 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153698/XA00LVA2M9/) к приказу № 45н)  Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов ([приложение № 2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153698/XA00M6A2MF/) к приказу № 45н)  Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов ([приложение № 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902153698/XA00MA42N8/) 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00RN82OT/)). Установленный перечень компенсаций работникам работодатель закрепляет 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 устанавливают.

**Ситуация**

В каких случаях можно после спецоценки условий труда отменить работнику гарантии и компенсации за работу во вредных условиях

[Гарантии и компенсации](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/29837/), которые назначили работнику за работу во вредных условиях труда, можно отменить, если по результатам [спецоценки условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/):

* выявили безопасные условия труда у работника – [1-й или 2-й класс](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/dfasy4glk3/);
* подтвердили, что работодатель провел работы по снижению вредности на рабочем месте работника.

Если обеспечить на рабочих местах безопасные условия труда, что подтверждают результаты СОУТ, компенсации за вредные условия труда сотрудникам не устанавливают и отменяют ранее установленные ([информационное письмо Минтруда от 13.02.2013](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499000101/)).

**Пример**

Класс условий труда работника по результатам СОУТ изменился с 3.1 до 2

Технику Иванову по результатам аттестации рабочих мест полагалась [повышенная зарплата](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/29837/dfasdszsny/) и [дополнительный отпуск](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/29837/dfasvx1ffg/). После проведения спецоценки условий труда класс условий труда у работника стал не 3.1, а 2 – допустимые условия труда. Работодатель отменил работнику повышенную зарплату и дополнительный отпуск.

Если условия труда работников не изменились, но в связи с изменением законодательства работнику уже не полагаются гарантии и компенсации, то работодатель не может отменить их, если на рабочем месте сотрудника не проводили работы по уменьшению вредности ([ч. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067400/XA00MDU2N8/)).

Если же после проведения предыдущей аттестации работодатель провел работы по уменьшению вредности труда сотрудников и у работников изменился класс вредности условий труда на рабочем месте, что подтверждено СОУТ, то работодатель вправе отменить работнику гарантии и компенсации.

**Пример**

Класс условий труда не изменился, работодатель не провел работу по уменьшению вредности

Слесарю Петрову по результатам аттестации рабочих мест полагалась повышенная зарплата и дополнительный отпуск. После проведения спецоценки условий труда класс условий труда у работника остался прежним – 3.1 (вредные условия труда 1-й степени). Работы по уменьшению вредности работодатель на рабочем месте Петрова не проводил. По новому законодательству Петрову уже не положен дополнительный отпуск, но работодатель не смог его отменить ([ч. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067400/XA00MDU2N8/)).

**Пример**

Класс условий труда не изменился, работодатель провел работу по уменьшению вредности

Администратору Сидорову по результатам аттестации рабочих мест полагалась повышенная зарплата и дополнительный отпуск. После проведения спецоценки условий труда класс условий труда у работника остался прежним – 3.1 (вредные условия труда 1-й степени). Однако работодатель провел работы по снижению уровня электромагнитного поля и улучшил освещенность на рабочем месте Сидорова. Работодатель отменил работнику дополнительный отпуск, но продолжил выплачивать повышенную зарплату.

**Как разместить информацию на сайте**

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 публикуют 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00MBO2NM/) отчета о проведении СОУТ.

**Как информировать ФСС**

Работодатель обязан сообщить в ФСС сведения о результатах проведенной СОУТ ([подп. 18 п. 2 ст. 17 Закона № 125-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901713539/XA00MDG2O0/)).

Для этого нужно заполнить [специальную форму](https://vip.1otruda.ru/#/document/140/28787/) (приложение 1 к [приказу ФСС от 26.09.2016 № 381](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420378411/)).

**Внимание**

[Часть расходов на спецоценку можно зачесть в счет уплаты страховых взносов в ФСС](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74486/). Процедура прописана в [приказе Минтруда от 10.12.2012 № 580н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902387260/).

**Ситуация**

Как получить скидку к страховому тарифу по результатам спецоценки условий труда

ФСС может установить организации тариф с учетом скидки или надбавки. Максимальный их размер на текущий год составляет 40 процентов от установленного страхового тарифа по итогам деятельности страхователя за три предшествующих года.

Конкретный размер скидки или надбавки территориальные отделения ФСС определяют по [методике](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/ZAP22E43C7/), утвержденной [приказом Минтруда от 01.08.2012 № 39н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/). На основании этой методики работодатель сам может проверить, имеет ли он право на скидку в принципе, правильно ли фонд установил скидку или надбавку к тарифу.

Чтобы определить скидку или надбавку, в первую очередь фонд сравнит основные показатели безопасности труда в организации со среднеотраслевыми значениями. Среднеотраслевые показатели утверждены:

* на 2018 год – [постановлением ФСС от 31.05.2017 № 67](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/436745769/);
* на 2019 год – [постановлением ФСС от 03.08.2018 № 85](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/550970336/).

По основным показателям фонд определит:

* соотношение расходов ФСС на выплату всех видов обеспечений по всем страховым случаям у работодателя и общей суммы начисленных взносов на страхование от [несчастных случаев](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/30354/) и [профзаболеваний](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/37663/);
* количество страховых случаев на 1000 работающих;
* количество дней временной нетрудоспособности на один страховой случай.

Такой порядок предусмотрен [пунктом 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/XA00M3A2MS/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/).

Помимо [основных показателей](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/el00/), указанных в [пункте 3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/ZAP24AQ3G5/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/ZAP24AQ3G5/), определяя размер скидки или надбавки, ФСС учтет и результаты специальной оценки условий труда. Во внимание фонд возьмет и сведения о проведении обязательных предварительных и периодических медосмотров сотрудников. Это предусмотрено пунктами [2.4](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/XA00M3A2MS/) и [2.5](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/XA00M2U2M0/) методики, утвержденной [приказом Минтруда от 01.08.2012 № 39н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/ZAP22E43C7/).

Скидку к тарифу может получить работодатель, который:

* ведет деятельность три года и более;
* не имеет на день подачи [заявления](https://vip.1otruda.ru/#/document/140/37932/) задолженности по взносам на травматизм, а также задолженности по пеням и штрафам, начисленным по итогам камеральной или выездной проверки;
* не имеет в предшествующем году [несчастного случая со смертельным исходом](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/30355/), за исключением случаев, когда смерть наступила по вине третьих лиц.

Размер скидки ФСС считает по итогам работы организации за три года. Это следует из положений [пункта 1](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901713539/XA00M7M2N1/) статьи 22 Закона от 24.06.1998 № 125-ФЗ и пунктов [3](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/XA00M3A2MS/), [4](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/XA00M2U2M0/) и [8](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/XA00M6U2MJ/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/).

Чтобы получить скидку на следующий год, не позднее 1 ноября текущего года в территориальное отделение ФСС представьте [заявление](https://vip.1otruda.ru/#/document/140/37932/).

Скидки устанавливают с учетом [спецоценки условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/) и итогов [обязательных медосмотров](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73358/) сотрудников по состоянию на 1 января текущего года. Такие сведения указывают в таблице 5 [формы 4-ФСС](https://vip.1otruda.ru/#/document/140/28787/) ([абз. 2 п. 5 Правил](https://vip.1otruda.ru/" \l "/document/99/902350133/ZAP24AQ3G5/" \o "), утв. [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/ZAP24AQ3G5/), [п. 14](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420378411/XA00M9S2NC/) Порядка, утв. [приказом ФСС от 26.09.2016 № 381](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420378411/XA00M9A2N9/)).

Скидки и надбавки к тарифам территориальные отделения фонда определяют по [методике](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/ZAP22E43C7/), утвержденной [приказом Минтруда от 01.08.2012 № 39н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902363899/).

Если на предприятии не проводили ни спецоценки условий труда, ни аттестации рабочих мест, применяют [дополнительные тарифы](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/56544/) страховых взносов (п. [1](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901765862/ZAP2C6Q3H9/) и [2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901765862/ZAP2C9U3HA/) ст. 428 НК).

Если в организации проведена спецоценка условий труда, то по ее результатам применяют [дифференцированную шкалу дополнительных тарифов](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/56544/dfasabvwqo/) ([п. 3 ст. 428 НК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901765862/ZAP2D223FA/)) или нулевые тарифы, если на рабочих местах установили оптимальные или допустимые условия труда ([ч. 5 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067400/XA00MF22NE/)).

Присвоенный организации тариф с учетом скидки рассчитывают так:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тариф, установленный организации на текущий год (%) | = | Тариф, соответствующий основному виду деятельности организации на текущий год | × | 100% – скидка (%) |

Решение установить скидку к тарифу на следующий год или отказать в скидке ФСС должен принять не позднее 1 декабря текущего года. Решение фонд вручит лично представителю организации под расписку или направит страхователю иным способом, который подтвердит дату получения (например, через курьерскую службу). Сделает он это в течение пяти дней со дня принятия такого решения ([п. 9 Правил](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/XA00M7G2MM/), утв. [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902350133/)).

**Внимание**

Решение о предоставлении скидки может быть отозвано ФСС.

Фонд так поступит, если выявит, что организация предоставила недостоверные сведения:

* о начисленных взносах и произведенных расходах на обеспечение по страхованию;
* о результатах специальной оценки условий труда и проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах.

**Как ознакомить работников с результатами**

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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEI2NC/)).

Ознакомить сотрудников с результатами спецоценки можно, например, с помощью [листа ознакомления](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/32330/), составленного в произвольной форме. Работник должен поставить дату и подпись напротив своей фамилии.

**Ситуация**

Какую запись сделать в трудовом договоре работника, если на его рабочем месте еще не провели спецоценку условий труда

Если спецоценка условий труда на рабочем месте работника еще не проведена, запишите в трудовой договор подробную характеристику [условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/39988/).

**Пример**

Заполнение пункта «Условия труда» трудового договора электромеханика связи, если на рабочем месте еще не провели спецоценку

Рабочее место, на которое принимается работник, оснащено оборудованием импульсно-кодовой модуляции. На рабочем месте специальная оценка условий труда не проводилась. Специальная оценка условий труда должна быть проведена в срок до 31 декабря 2020 года.

В процессе работы на электромеханика могут воздействовать следующие [вредные и опасные производственные факторы](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74242/): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (перечислить из [инструкции по охране труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/184/8975/)).

Должность электромеханика включена в список контингентов на [предварительный](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73372/) и [периодический](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73379/) медосмотр, [обязательное психиатрическое освидетельствование](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74217/). Работнику положена выдача СИЗ по пункту №\_\_\_\_\_ в [типовых нормах выдачи](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/39158/) № \_\_\_\_\_\_\_. Работнику положена выдача [смывающих и обезвреживающих средств](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/21991/) согласно [приказу Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/902253149/) в следующем количестве: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать).

**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 нет.

Работодатель обязан информировать 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MBO2MV/)). Также [частью 2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M8G2MQ/) статьи 5 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ 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 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 ознакомлять 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, при этом [статья 212](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MBO2MV/) Трудового кодекса 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00M4S2ML/) Трудового кодекса 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M8G2MQ/) статьи 5 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ 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 есть строка «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Именно в ней напротив своей фамилии, внесенной в карту СОУТ, работник может поставить подпись.

Можно факт ознакомления 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MBO2MV/)).

В трудовой договор обязательно нужно включить следующую информацию ([ст. 57 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00M4S2ML/)):

* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MBO2MV/), ни [статьи 57](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00M4S2ML/) Трудового кодекса, 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.

**Ситуация**

Должен ли работодатель представить работнику копию карты СОУТ

Должен, если работник написал письменный запрос.

Работодатель [знакомит](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/dfasbl3ask/) работника с картой СОУТ под подпись. Копию карты работнику не выдают.

Если работник написал письменный запрос на представление ему копии карты СОУТ, то работодатель обязан оформить такую копию за свой счет, заверить ее и выдать сотруднику в течение трех рабочих дней ([ч. 1 ст. 62 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/ZA02D1E3G6/)).

**Подача декларации в трудовую инспекцию**

Представьте в трудовую инспекцию по местонахождению организации [декларацию](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72641/) на рабочие места, на которых:

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

Ее [форма](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/50739/) и порядок подачи утверждены [приказом Минтруда от 07.02.2014 № 80н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499076439/). 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 от 29.10.2002 № 781](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901831192/);
* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/118/50739/) можно представить:

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

Декларация действует бессрочно при условии, что сохраняются условия труда на соответствующем рабочем месте.

Декларация прекратит действие в одном из трех случаев. Во-первых, если у кого-то из работников будет выявлено профзаболевание. Во-вторых, если произойдет несчастный случай на производстве по причине вредных или опасных факторов. Третий случай – инспектор ГИТ при проверке обнаружит нарушения в отношении работника или на его рабочем месте, за которые работодателю грозит наказание по статье 5.27.1 КоАП. В каждом из этих случаев нужно будет провести внеплановую специальную оценку условий труда на соответствующем рабочем месте (ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Подробную процедуру читайте в рекомендации [Как подать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72641/).

**Ситуация**

Какие документы нужно подать в ГИТ вместе с декларацией

Подайте в ГИТ вместе с декларацией два экземпляра сопроводительного письма, копии титульного листа отчета о СОУТ, сводной ведомости и заключения экспертов.  
Заверьте копии этих документов подписью руководителя и печатью организации. Рекомендуем уточнить в территориальной ГИТ необходимость сопроводительного письма.

Направьте в ГИТ два экземпляра декларации CОУТ. Один экземпляр декларации заберет ГИТ, другой вернет в организацию. Если подадите копию и оригинал, инспекция заберет оригинальный документ. Также подайте декларацию в Word на флешке или диске.

**Когда проводить внеплановую спецоценку**

Проведите внеплановую специальную оценку условий труда в том случае, если создали новые рабочие места, изменили технологический процесс, заменили оборудование, получили предписание ГИТ, были несчастные случаи, изменили материалы для работы или СИЗ работников.

Внеплановую спецоценку проводят в течение 6 или 12 месяцев. Период такой спецоценки указан в таблице ([ст. 17 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEG2NB/)).

**Таблица. Сроки проведения и основания внеплановой спецоценки условий труда**

|  |  |
| --- | --- |
| В течение 12 месяцев со дня события | В течение 6 месяцев со дня события |
| Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;[\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/r587/)  изменение технологического процесса, замена производственного оборудования[\*\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/r588/) | Получение работодателем [предписаний инспектора труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/12/328709/) о проведении внеплановой спецоценки условий труда;  изменение состава применяемых материалов и сырья;[\*\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/r588/)  изменение применяемых средств [индивидуальной](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/73207/) и [коллективной защиты](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/27141/);[\*\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/r588/)  [несчастный случай на производстве](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/30354/) или выявленное [профзаболевание](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/37663/) у сотрудника, причины которых – воздействие [вредных или опасных производственных факторов](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/74242/);  мотивированное предложение профсоюза о проведении внеплановой спецоценки условий труда |

[\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/vr589/) Если рабочие места организовали на срок меньше 12 месяцев, например, для временной или сезонной работы, спецоценку нужно провести в период осуществления на них производственной деятельности ([письмо Минтруда от 28.08.2017 № 15-1/ООГ-2410](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/555616311/)).

[\*\*](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/vr590/) Которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников.

Если поменялись фамилия, имя или отчество работодателя-предпринимателя либо произошла реорганизация работодателя и при этом не наступили события из таблицы выше, спецоценку проводить не надо.

**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 от 24.01.2014 № 33н](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499072756/XA00M6G2N3/). 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEG2O4/) и [7](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEE2NA/) части 1 статьи 17 Закона от 28.12.2013 № 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 или опасных производственных факторов на работников;
* не изменился состав применяемых материалов или сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;
* не изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных 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 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MFC2O6/)).

**Ситуация**

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку при реорганизации

Нет, не нужно, если при реорганизации рабочие места и условия труда не изменяли, а новые рабочие места не вводили.

Организация должна провести [внеплановую спецоценку](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/21769/) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP1MGU38O/)). Например, если организация после реорганизации сменит фактический адрес и переедет в другой офис или переместит отдельные рабочие места в другие помещения, то работодателю придется провести внеплановую спецоценку в общем порядке ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP1MGU38O/)).

Если произошла реорганизация, но при этом рабочие места и условия труда не поменяли, а новые рабочие места не вводили, внеплановую спецоценку можно не проводить. При этом решение о непроведении внеплановой спецоценки принимает комиссия и фиксирует в протоколе ([п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP2DS83IC/)). Аналогичные разъяснения дает Минтруд в письмах [от 02.11.2016 № 15-1/ООГ-3847](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456027696/) и [от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456027697/).

Если при реорганизации изменили условия труда на существующих рабочих местах либо ввели новые рабочие места, внеплановую спецоценку нужно провести в общем порядке.

**Ситуация**

Кто обязан проводить спецоценку, если работодатель арендует площадь с рабочими местами для сотрудников

Организовать проведение спецоценки должен работодатель, даже если он арендует площадь с рабочими местами для своих сотрудников ([абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК](https://vip.1otruda.ru/" \l "/document/99/901807664/ZAP2PE23M0/" \o "[#45] проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;), [п. 2 ст. 4](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00M6A2MF/) и [п. 1 ст. 8](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP1FD8381/) Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

При этом не имеет значения, на основании какого права работодателю принадлежат эти помещения: права собственности или временного пользования, то есть аренды. Это следует из положений [статьи 212](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/ZAP1UVS3F9/) Трудового кодекса, а также статей [4](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZA00MF42NS/), [8](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZA00ML62NK/), [9](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZA00MIC2NJ/) Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Любой работодатель обязан провести спецоценку условий труда своих сотрудников независимо от того, является он собственником или арендатором помещения.

**Ситуация**

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку, если организация сменила наименование, ОГРН, банковские и иные реквизиты

Нет, не нужно.

Организация должна провести [внеплановую спецоценку](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/21769/) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEG2NB/)).

Если организация поменяла только наименование, банковские или иные реквизиты, а сами рабочие места и условия труда не изменились, то проводить внеплановую спецоценку не нужно.

Решение о непроведении внеплановой спецоценки принимает комиссия и фиксирует документально, например, в протоколе ([п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEA2O1/)).

Аналогичные разъяснения дают специалисты Минтруда в [письме от 21.05.2015 № 15-1/ООГ-2852](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/420339804/).

**Ситуация**

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку при переезде организации в другой офис или при перемещении отдельных рабочих мест в другое помещение

Да, нужно.

При переносе рабочих мест в другие помещения условия труда могут измениться. Работодатель заново организует и вводит в эксплуатацию новые рабочие места, у организации появляется основание для проведения [внеплановой спецоценки](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/21769/). Внеплановую спецоценку проведите в течение 12 месяцев со дня переезда рабочих мест в новый офис, помещение.

Это следует из положений [статьи 17](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP2A2G3HR/) Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Аналогичную позицию занимают специалисты Минтруда в [письме от 23.01.2017 № 15-1/ООГ-169](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456045111/).

**Ситуация**

Нужно ли проводить внеплановую СОУТ, если водитель пересел на новый автомобиль

Да, нужно.

При смене автомобиля фактически заменяется производственное оборудование, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работника. Поэтому, если водителя переводят на другой автомобиль, нужно провести внеплановую спецоценку условий труда в [общем порядке](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/) ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP1MGU38O/)).

**Ситуация**

Нужно ли провести внеплановую спецоценку условий труда при переименовании подразделения

Нет, не нужно, если работники в подразделении продолжают работать на прежних рабочих местах с прежними должностными обязанностями.

Организация должна провести [внеплановую спецоценку](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/21769/) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/XA00MEG2NB/)). Например, если подразделение после переименования переедет в другой офис или переместит отдельные рабочие места в другие помещения, то работодателю придется провести внеплановую спецоценку в общем порядке ([ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP1MGU38O/)).

Если подразделение переименовали, рабочие места и условия труда работников не поменялись и новые рабочие места не вводили, внеплановую спецоценку проводить не надо. При этом решение о непроведении внеплановой спецоценки принимает [комиссия](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/72640/iva191/) и фиксирует в протоколе ([п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/ZAP2DS83IC/)). Аналогичные разъяснения дает Минтруд в письмах [от 02.11.2016 № 15-1/ООГ-3847](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456027696/) и [от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456027697/).

**В каких случаях проводят экспертизу качества СОУТ**

Государственную экспертизу условий труда (далее – Экспертиза) проводят для оценки ([ст. 216.1 ТК](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807664/XA00MF42NH/)):

* качества проведения специальной оценки условий труда;
* правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда;
* фактических условий труда работников.

Возможны три варианта проведения Экспертизы.

**Первый вариант:** по представлению территориального органа Роструда в связи с осуществлением контроля за соблюдением требований [Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/499067392/).

Территориальный орган Роструда может действовать в том числе по заявлениям:

* работников;
* профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов;
* работодателей, их объединений;
* страховщиков;
* органов исполнительной власти;
* организации, которая проводила СОУТ.

**Второй вариант:** заявления органов исполнительной власти, работников, профессиональных союзов, их объединений, а также работодателей, их объединений, страховщиков, органов исполнительной власти, организаций, проводящих специальную оценку условий труда. В этом случае Экспертизу проводят за счет заявителя.

**Третье основание:** по представлению Роспотребнадзора.

Если заявителем является работник, государственную экспертизу условий труда проводят только на его рабочем месте.

**Какова ответственность за непроведениеспецоценки**

[Штраф](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/456029964/ZAP23LK3AU/) должны рассчитывать в целом по организации за факт совершения административного правонарушения, однако контролирующий орган может придерживаться другой позиции и назначить штраф исходя из количества рабочих мест, на которых не проводилась спецоценка.

[Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда](https://vip.1otruda.ru/#/document/117/27395/) на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа ([ч. 2](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807667/XA00RV02P0/) ст. 5.27.1 КоАП):

* на должностных лиц – в размере от 5000 до 10 000 руб.;
* лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5000 до 10 000 руб.;
* 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](https://vip.1otruda.ru/#/document/99/901807667/XA00M9O2MN/)):

* 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 правонарушение, несет административную ответственность как должностное лицо.