

Актуально на 24 апр 2023

Как организовать специальную оценку условий труда

Екатерина Кузнецова, заместитель директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

С марта небольшие организации могут проводить спецоценку по упрощенному порядку. В рекомендации Системы – как провести спецоценку быстро и качественно, а не затягивать с процедурой по полгода. Узнаете, когда можно не проводить процедуру совсем или провести всего лишь один раз. Бонус – памятка с графиком проведения СОУТ и ответственными лицами.

Специальная оценка условий труда (далее – спецоценка) – это процедура выявления вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах и оценки их уровня. Вредные факторы могут привести к профзаболеванию. Опасные факторы – к травме или смерти работника. По итогам спецоценки 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 мероприятия по улучшению условий труда.

[Спецоценку](#) должны организовать и провести все предприятия, где есть хотя бы один работник по трудовому договору ([ч. 15 ст. 214 ТК](#)).

Процедуру регламентирует [Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#) «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ).

Что изменилось

С 1 марта для офисных микропредприятий упростили проведение спецоценки. Начал действовать [приказ Минтруда от 31.10.2022 № 699н](#) (далее – Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях).

Офисные микропредприятия могут идентифицировать потенциально опасные и вредные факторы самостоятельно, без привлечения организации, которая проводит спецоценку ([п. 4 Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях](#)). Эта возможность не распространяется на организации, в которых есть рабочие места работников:

- должности которых включены в списки на досрочную пенсию;
- которым предоставляются гарантии и компенсации;

- на которых ранее были установлены вредные или опасные условия труда.

Это следует из [пункта 3](#) Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях.

Идентификацию проводят [по проверочному листу](#), который утверждает председатель комиссии по проведению спецоценки. Если на рабочих местах выявлены вредные или опасные факторы, то далее спецоценку проводит специализированная организация. Если вредные или опасные факторы не идентифицированы, то комиссия по проведению спецоценки признает условия труда допустимыми.

Работника необходимо ознакомить с проверочным листом в течение 30 календарных дней с даты его утверждения.

Работодатель заполняет форму декларации соответствия условий труда требованиям охраны труда и подает ее в ГИТ в течение 30 рабочих дней с даты утверждения проверочного листа.

Внимание

Декларация подается по отдельной форме

[Скачать форму декларации](#)

Как организовать спецоценку в микропредприятии, читайте [в материале](#).

Организируйте спецоценку в восемь этапов:

1. [Выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор.](#)
2. [Утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график ее проведения.](#)
3. [Составьте список рабочих мест для оценки.](#)
4. [Подпишите отчет по результатам спецоценки.](#)
5. [Разместите результаты спецоценки на своем сайте.](#)
6. [Подайте декларацию в инспекцию труда.](#)
7. [Ознакомьте работников с результатами.](#)
8. [Сообщите в СФР о результатах.](#)

Воспользуйтесь наглядной памяткой с графиком спецоценки, сроками и ответственными лицами.

Памятка. Как провести спецценку в срок

КАК ПРОВЕСТИ СПЕЦОЦЕНКУ В СРОК

Этапы по порядку	Срок	Ответственный
Издание приказа о проведении спецоценки	Не установлен законом	Руководитель
Создание комиссии		Комиссия
Составление перечня рабочих мест		
Составление графика		
Заключение договора с организацией, которая проводит спецоценку	Руководитель	
Передача сведений о работодателе во ФГИС СОУТ	5 рабочих дней со дня заключения договора	Организация, которая проводит спецоценку
Получение от организации, которая проводит спецоценку, идентификационного номера во ФГИС СОУТ	До начала выполнения работ по договору	Комиссия
Подготовка документации по рабочим местам, на которых проводится спецоценка, в том числе предложения работников	Установлен договором	
Проведение идентификации вредных и опасных производственных факторов		
Проведение измерений факторов		
Подготовка отчета	Эксперты организации	
Согласование и утверждение отчета	30 календарных дней со дня направления отчета организацией, которая проводит спецоценку	Комиссия
Уведомление организации, которая проводит спецоценку, об утверждении отчета	3 рабочих дня со дня утверждения отчета	
Передача сведений во ФГИС СОУТ	10 рабочих дней со дня утверждения отчета	Организация, которая проводит спецоценку
Получение информации о передаче сведений во ФГИС СОУТ	3 рабочих дня со дня внесения сведений	Комиссия
Размещение информации на сайте	30 календарных дней со дня утверждения отчета	Лицо, ответственное за размещение информации на сайте
Подача декларации в ГИТ	30 рабочих дней со дня внесения отчета во ФГИС СОУТ	Специалист по охране труда или другое лицо, назначенное руководителем
Ознакомление работников с результатами	30 календарных дней со дня утверждения отчета	
Передача сведений в СФР	Ежеквартально	Бухгалтер

СКАЧАТЬ ПАМЯТКУ

Кому и когда провести

Спецоценку нужно провести организациям:

- которые ранее не проводили спецоценку;
- которые проводили процедуру пять лет назад. Срок считается с даты выгрузки отчета в федеральную систему учета (далее – ФГИС СОУТ);
- в которых есть [основания для проведения внеплановой спецоценки](#).

Идентификация и измерение вредных и опасных факторов проводят при штатных производственных и технологических процессах на конкретном рабочем месте ([п. 15 Методики](#), утв. [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#)). На вакантных рабочих местах не выполняют работы, поэтому спецоценку на них не проводят. Организуйте проведение спецоценки после того, как примете работников на вакантные рабочие места.

Спецоценку не проводят на рабочих местах:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, которые вступили в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются индивидуальными предпринимателями, или с работодателями – религиозными организациями;
- госслужащих и муниципальных служащих.

Это указано в [части 3](#) статьи 3 Закона № 426-ФЗ.

Внимание

Не проводят СОУТ на рабочих местах госслужащих и муниципальных служащих

Об этом говорится в [пункте 3](#) статьи 3 Закона № 462-ФЗ. Такого же мнения придерживается Минтруд ([письмо Минтруда от 08.06.2017 № 15-1/ООГ-1593](#)).

Периодичность

СОУТ действует бессрочно на задекларированных рабочих местах, если на них не произошел НС, не нарушили требования ОТ и у работника не выявили профзаболевание ([п. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ](#)). Если рабочие места не задекларированы, то проводите СОУТ не реже одного раза в пять лет. Срок исчисляются со дня, когда сведения о результатах спецоценки внесли во ФГИС СОУТ, а в отношении отчетов со сведениями о гостайне или иной охраняемой законом тайне – со дня утверждения отчета ([п. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ](#)).

Ситуация

Как провести спецоценку для офисных сотрудников

На рабочих местах офисных сотрудников нужно проводить спецоценку. Если организация – офисное микропредприятие, то следуйте [упрощенной процедуре](#). В остальных случаях спецоценка проводится по [алгоритму](#). Обычно на офисных рабочих местах идентифицируют и измеряют только освещенность.

Ситуация

Как провести спецоценку на задекларированных рабочих местах

Проводить спецоценку на задекларированных рабочих местах не нужно. Карты рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда будут действовать по истечении пяти лет, если нет [оснований для проведения внеплановой спецоценки](#).

Ситуация

Как провести спецоценку на рабочих местах водителей

Предоставьте организации, которая проводит спецоценку, распределение рабочего времени в течение дня в процентах и информацию об автомобиле: марка, модель, государственный номер и вид топлива. Эксперт организации измерит и проанализирует факторы:

- общая и локальная вибрация;
- шум от двигателя и агрегатов автомобиля;
- химический состав воздуха в кабине машины;
- параметры тяжести и напряженности.

Если сотрудник работает на нескольких автомобилях, то в каждом проводят измерения.

Ситуация

Как провести спецоценку для офисных работников с автомобилем

Предоставьте в организацию, которая проводит спецоценку, информацию обо всем оборудовании, которое использует работник: компьютер, оргтехника и автомобиль. В сведениях о машине укажите марку, модель, государственный номер, вид топлива и количество времени, которое сотрудник в ней работает. Эксперт организации идентифицирует факторы на основании данных, которые вы отразите в документах.

Ситуация

На каких рабочих местах надо проводить повторную спецоценку

Проводите повторную спецоценку не реже одного раза в пять лет на рабочих местах с 3-м и 4-м классами условий труда. Срок исчисляют со дня, когда сведения о результатах спецоценки внесли во ФГИС СОУТ, а в отношении результатов со сведениями о гостайне или иной охраняемой законом тайне – со дня утверждения отчета о спецоценке ([п. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ](#)).

Какие НПА регулируют

В таблице – основные НПА для проведения спецоценки в организации.

НПА	Реквизиты	Суть
Трудовой кодекс	Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Обязанность проводить спецоценку, предоставлять гарантии и компенсации, проводить медосмотры по результатам ее проведения
Закон о специальной оценке условий труда	Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ	Процедура проведения спецоценки
Методика проведения специальной оценки условий труда	Приказ Минтруда от 24.01.2014 № 33н	Процедура проведения идентификации и измерений вредных и опасных производственных факторов
Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, эффективных	Приказ Минтруда от 05.12.2014 № 976н	Процедура снижения класса (подкласса) условий труда при применении СИЗ при проведении спецоценки

[средств индивидуальной защиты](#)

[Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда](#)

Приказ Минтруда от 17.06.2021 № 406н

Процедура подачи декларации в Гострудинспекцию

Для отдельных видов деятельности, которые указаны в [постановлении Правительства от 14.10.2022 № 1830](#), спецоценку проводят по особым правилам (ч. 7 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

В таблице – виды деятельности, для которых установлены особые правила проведения спецоценки.

Перечень видов деятельности	Основание
Работники офисных микропредприятий	Приказ Минтруда от 31.10.2022 № 699н
Водители городского наземного пассажирского транспорта общего пользования	Приказ Минтруда от 30.06.2014 № 543н
Работники, занятые на подземных работах	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 996н
Работники, непосредственно осуществляющие кессонные работы	Приказ Минтруда от 18.02.2015 № 96н
Работники, работающие в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды	Приказ Минтруда от 19.02.2015 № 102н
Спортсмены	Приказ Минтруда от 01.06.2015 № 335н
Члены экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов	Приказ Минтруда от 18.05.2015 № 301н
Медицинские работники , непосредственно осуществляющие диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования)	Приказ Минтруда от 24.04.2015 № 250н
Работники радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятые на работах	Приказ Минтруда от 27.01.2015 № 46н

с техногенными источниками ионизирующих излучений

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](#)

Какие действия работодателя

Выберите нужный пункт алгоритма, чтобы перейти к подробному описанию действия работодателя.

ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ

1

ВЫБЕРИТЕ ОРГАНИЗАЦИЮ

2

СОЗДАЙТЕ КОМИССИЮ

3

СОСТАВЬТЕ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ

4

СОСТАВЬТЕ ГРАФИК

5

ПРЕДОСТАВЬТЕ ДОКУМЕНТЫ, УЧАСТВУЙТЕ В
ПРОВЕДЕНИИ ИЗМЕРЕНИЙ

6

УТВЕРДИТЕ ОТЧЕТ

7

РАЗМЕСТИТЕ ДАННЫЕ НА СВОЕМ САЙТЕ

8

ПОДАЙТЕ ДЕКЛАРАЦИЮ В ГИТ

9

ОЗНАКОМЬТЕ РАБОТНИКОВ С РЕЗУЛЬТАТАМИ

10

ПРОИНФОРМИРУЙТЕ СФР

ВЫБЕРИТЕ ОРГАНИЗАЦИЮ

СОЗДАЙТЕ КОМИССИЮ

СОСТАВЬТЕ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ

СОСТАВЬТЕ ГРАФИК

УТВЕРДИТЕ ОТЧЕТ

РАЗМЕСТИТЕ ДАННЫЕ НА СВОЕМ САЙТЕ

[Not supported by viewer]

[Not supported by viewer]

[Not supported by viewer]

[Not supported by viewer]

[Not supported by viewer]

[Not supported by viewer]

ПРЕДОСТАВЬТЕ ДОКУМЕНТЫ, УЧАСТВУЙТЕ В ПРОВЕДЕНИИ
ИЗМЕРЕНИЙ

ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ

[Not supported by viewer]

ПОДАЙТЕ ДЕКЛАРАЦИЮ В ГИТ

[Not supported by viewer]

ОЗНАКОМЬТЕ РАБОТНИКОВ С РЕЗУЛЬТАТАМИ

[Not supported by viewer]

ПРОИНФОРМИРУЙТЕ СФР

Как выбрать организацию

Основные обязанности организаций, которые проводят спецоценку, указаны в [статье 6](#) Закона № 426-ФЗ. Также организация должна:

- передавать сведения о работодателе по ФГИС СОУТ после заключения договора;
- выезжать на объект для проведения замеров;
- [передавать сведения о спецоценке во ФГИС СОУТ](#);
- [уведомлять работодателя о регистрации сведений](#).

При выборе организации, которая проводит спецоценку, убедитесь, что она соответствует требованиям.

1. Организация есть в реестре организаций, которые проводят спецоценку, и ее деятельность не приостановлена. Проверьте организацию в [реестре на сайте Минтруда](#).
2. В уставных документах организации указано проведение спецоценки в качестве вида деятельности.
3. В организации работают по трудовому договору не менее пяти экспертов с сертификатом на право проведения СОУТ. Как минимум один эксперт имеет

высшее образование по специальности «общая гигиена», «гигиена труда», «санитарно-гигиенические лабораторные исследования» ([ст. 20 Закона № 426-ФЗ](#)).

4. Сертификаты экспертов размещены в [реестре на сайте Минтруда](#). Сертификаты не выдают на бумаге, а автоматически формируют в электронном виде. Оформленные до 1 марта 2022 года бумажные сертификаты используют в пределах своего срока ([п. 3 приказа Минтруда от 22.10.2021 № 757н](#)). Сертификаты экспертов действуют пять лет со дня внесения в реестр.
5. В организации есть аккредитованная испытательная лаборатория в виде структурного подразделения с областью аккредитации «проведение исследований и измерений вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса», что предусмотрено 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.

Совет

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, не проводят [измерения](#), а сразу отдают готовый отчет. Организации, которые проводят спецоценку, направляют отчет в ФГИС СОУТ, где инспектор ГИТ увидит нарушения:

- измерения экспертом и приборами в один день в отдаленных точках;

- использование неподходящих средств измерения;
- несоответствие дат измерений и сроков поверки приборов;
- жалобы сотрудников на нарушение методики проведения СОУТ ([ч. 2 ст. 6 Закона № 426-ФЗ](#)).

Узнайте у оценивающей организации, с какого объема работы вам могут предоставить [скидку](#). Цена может быть в два раза меньше, если вы проведете спецоценку не поэтапно, а за один раз большим объемом.

Как сформировать комиссию

За организацию и проведение спецоценки отвечает комиссия.

Какие документы оформить

Вы можете составить локальный нормативный акт, в котором опишите работу комиссии. Документ не обязателен. [Воспользуйтесь шаблоном Системы](#).



[ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦОЦЕНКИ](#)

Состав и порядок деятельности комиссии утверждают приказом работодателя. Количество членов комиссии должно быть нечетным. Эксперты организации, которая проводит СОУТ, в комиссию не входят.

Оформите [приказ о создании комиссии по проведению СОУТ](#). В нем назначьте ответственных за организацию спецоценки. В комиссии должно быть нечетное количество членов. Включите в состав комиссии специалиста по охране труда и представителей профсоюза, если он есть в организации. Возглавляет комиссию работодатель или его представитель с правом подписи. Пропишите обязанности комиссии. Также назначьте ответственного работника, который будет взаимодействовать с организацией по проведению СОУТ.



ПРИКАЗ О СОЗДАНИИ КОМИССИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦОЦЕНКИ

Кого включить в комиссию

Комиссию формируют из представителей работодателя. Обязательно включите в состав комиссии специалиста по охране труда и представителей профсоюза, если он есть в организации.

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

Кого включить в комиссию на малом предприятии

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

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

Какие функции выполняет комиссия по проведению спецоценки

Комиссия по проведению спецоценки выполняет функции:

- определяет перечень рабочих мест, на которых будет проведена СОУТ;
- взаимодействует с организацией СОУТ и работниками, у которых будут проводить СОУТ;
- принимает решение по замерам и по снижению или повышению классов условий труда;
- согласовывает и утверждает отчет СОУТ.

В комиссию включите руководителей структурных подразделений, представителей отдела кадров и специалиста по охране труда. Руководители предоставят информацию по оборудованию и материалам, а также помогут взаимодействовать с работниками. Отдел кадров даст информацию по штатному расписанию и СНИЛС, которые вписывают в карты СОУТ.

Как изменить состав комиссии

Изменить состав комиссии по проведению спецоценки можно до того, как утвердите отчет по проведению СОУТ. Для этого приказ утверждается работодателем. Измените состав в том случае, если работник уволился или находится на длительном больничном. Уведомьте организацию СОУТ о новом составе комиссии.

Ситуация

В какой срок создать комиссию по проведению спецоценки

Срок не регламентирован Законом № 426-ФЗ. Он зависит от объема работ по спецоценке. После издания приказа о создании комиссии и до начала проведения работ нужно успеть составить список рабочих мест и утвердить график, поэтому создайте комиссию заранее.

Ситуация

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

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. 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](#), [151](#) ТК).

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

Ситуация

Сколько человек должно быть в комиссии по СОУТ на малых предприятиях

Закон № 426-ФЗ не устанавливает минимальное число участников комиссии. Членов комиссии должно быть нечетное количество, то есть минимум три ([п. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](#)).

Обязательно включите в состав комиссии специалиста по охране труда и представителей профсоюза, если он есть в организации. Комиссию возглавляет сам работодатель или его представитель с правом подписи ([п. 2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](#)).

Если в организации один работник по трудовому договору, сформируйте комиссию в общем порядке. Работник будет единственным членом этой комиссии.

Ситуация

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

Если предприниматель работает один и у него нет наемного персонала, то [создавать комиссию](#) и проводить спецоценку условий труда не нужно, поскольку 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 ([п. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](#)).

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 № 426-ФЗ](#)).

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

Как составить перечень рабочих мест

Комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых надо провести спецоценку. Составьте документ в свободной форме или воспользуйтесь шаблоном Системы.



[ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, КОТОРЫЕ ПОДЛЕЖАТ СПЕЦОЦЕНКЕ](#)

В перечне также указывают аналогичные рабочие места. Работодатель может сэкономить и провести измерения только на 20 процентах мест, которые признали аналогичными.

Чтобы признать рабочие места аналогичными, они должны соответствовать следующим требованиям ([п. 6 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](#)):

- располагаются в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
- оборудованы однотипными системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на них работают люди одинаковой профессии, должности, специальности;
- на них ведутся однотипные технологические процессы и выполняются одинаковые трудовые функции в таком же режиме работы;
- на них используют одинаковые инструменты, приспособления, оборудование, материалы, сырье и СИЗ.

Если выявлены аналогичные рабочие места, измерения достаточно провести в отношении 20 процентов от их общего числа, но не меньше двух. Затем результаты 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.

Если в ходе проведения спецоценки выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то спецоценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Об этом говорится в [статье 16](#) Закона № 426-ФЗ.

Как оформить график

Перед началом проведения спецоценки утвердите график ([ч. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](#)). В графике проведения спецоценки укажите ее сроки и этапы. Сроки проведения СОУТ не установлены. Они зависят от количества рабочих мест в организации и трудовых функций работников. Составьте график спецоценки в свободной форме или воспользуйтесь [шаблоном Системы](#).



[ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ](#)

График можно составить отдельным приказом, включить в текст приказа о СОУТ или оформить в качестве приложения к нему.



[ПРИКАЗ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ГРАФИКА ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ](#)

Ознакомьте членов комиссии по проведению СОУТ с графиком под подпись.

Как проходит идентификация и измерение вредных и опасных производственных факторов

Проведение идентификации и измерений вредных и опасных производственных факторов регламентировано методикой проведения спецоценки, которая утверждена [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#) (далее – Методика проведения спецоценки).

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](#). Если факторы совпадают, их признают идентифицированными ([п. 6 Методики проведения спецоценки](#)).

Если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении их исследований и измерений в соответствии с [Методикой проведения спецоценки](#).

По результатам исследований и измерений эксперт классифицирует условия труда на рабочих местах по степени вредности или опасности по [классам \(подклассам\) условий труда](#).

Подробнее читайте в рекомендации [Как идентифицировать вредные и опасные производственные факторы](#).

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса: [оптимальный](#), [допустимый](#), [вредный](#) и [опасный](#).

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 обуславливают 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.

Это указано в [статье 14](#) Закона № 426-ФЗ. Классификатор вредных и опасных факторов приведен 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](#). Методика снижения класса условий труда при применении СИЗ утверждена [приказом Минтруда от 05.12.2014 № 976н](#).

Как оформляют отчет

После окончания спецоценки организация, которая ее проводила, составляет [отчет о ее проведении](#). Его форма и инструкция по заполнению утверждены [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#).

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

Отчет о проведении спецоценки содержит:

- данные об организации, которая провела спецоценку;
- перечень рабочих мест с указанием вредных и опасных производственных факторов;
- карты спецоценки;
- 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;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников;
- [заключения эксперта организации, проводящей СОУТ](#);
- замечания и возражения работника в письменном виде относительно результатов спецоценки 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 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](#) статьи 15 Закона № 426-ФЗ.

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.



ПРИКАЗ О ЗАВЕРШЕНИИ РАБОТ ПО СПЕЦОЦЕНКЕ

Отчет о проведении спецоценки действует со дня, когда сведения о результатах внесли в ФГИС СОУТ, а в отношении результатов спецоценки, в которых есть сведения о государственной или иной охраняемой законом тайне, – со дня утверждения отчета.

[Сведения о результатах спецоценки](#) передает в ФГИС СОУТ организация, которая ее проводила, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета ([ч. 1 ст. 18 Закона № 426-ФЗ](#)). Организация должна уведомить об этом работодателя в течение 3 рабочих дней с момента передачи.

Организация, которая проводила спецоценку, должна передать в ФГИС СОУТ сведения:

- 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, что отчет о проведении спецоценки внесли в ФГИС СОУТ

Работодатели не являются пользователями ФГИС СОУТ. Чтобы получить информацию о внесении отчета о проведении спецоценки в ФГИС СОУТ, заполните [форму на сайте Минтруда](#).

Минтруд России

Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда

ЕИСОТ ФГИС СОУТ ГОСУСЛУГИ ТЕСТИРОВАНИЕ

Главная страница / Проверить наличие сведений о результатах СОУТ

Проверить наличие сведений о результатах СОУТ

ИНН Введите ИНН

ОГРН Введите ОГРН

Введите строку с картинки 0 9 4 5 Введите код

Нажмите на кнопку → Проверить

После внесения данных на сайте будет информация о количестве отчетов, которые поданы по организации.

Год	Количество отчетов СОУТ
2016	1
2018	1
2019	1
2020	1

Работодатель не несет ответственность за непередачу результатов проведения спецоценки в ФГИС СОУТ. Результаты передает организация, которая проводила спецоценку. Это указано в [части 1](#) статьи 18 Закона № 426-ФЗ.

Ситуация

Как и кто присваивает номер картам специальной оценки условий труда

Номера картам СОУТ присваивает эксперт организации, которая проводит спецоценку. Номера присваивают по порядку от 1 до 99999999. Номер не превышает восьми знаков. Это указано в [письме Минтруда от 10.02.2020 № 15-4/ООГ-347](#). В картах на аналогичных рабочих местах ставят рядом с номером букву «А». Это означает аналогичность мест. При проведении внеплановой спецоценки номера карт не меняются ([подп. «а» п. 2 ст. 18 Закона № 426-ФЗ](#)).

Ситуация

Когда можно внести изменения в карты специальной оценки условий труда

Внести изменения в карту СОУТ можно только в случае, если отчет еще не утвержден. Например, если изменился состав комиссии или заменили работника на вновь принятого. Если изменилось оборудование и материал на рабочих местах, то на них лучше провести внеплановую СОУТ. Потому что эксперту СОУТ нужно снова выезжать в организацию, чтобы провести замеры. За выезд нужно будет заплатить дополнительно.

Ситуация

Могут ли члены комиссии не подписывать отчет, если они не согласны с результатами спецоценки

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](#)).

Если работодатель не согласен с результатами спецоценки, он может провести государственную экспертизу условий труда ([ст. 213 ТК](#)).

Ситуация

Вносят ли в карту спецоценки нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Да, вносят, если работникам, на рабочих местах которых проводят спецоценку, положены смывающие и обезвреживающие средства ([п. 12 Стандарта](#), утв. [приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н](#)).

Ситуация

Как внести в карту спецоценки 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](#)).

Ситуация

Какой адрес организации указывают в отчете по спецоценке: фактический или юридический

В отчете о проведении спецоценки указывают юридический адрес и фактический адрес, по которому размещены рабочие места ([приложение 3 к приказу Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#)).

В карте специальной оценки условий труда работников указывают ([раздел III приложения 3 к приказу Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#)):

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

По окончании спецоценки декларацию подают в ГИТ по юридическому адресу работодателя.

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 спецоценки.

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](#) «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»;
- [ГОСТ Р 7.0.8-2013](#) «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 17.06.2021 № 406н](#)) 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.

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

Как разместить информацию на сайте

Работодатель обязан в течение 30 календарных дней с момента утверждения отчета разместить [сводные данные о результатах спецоценки](#) на своем сайте (при его наличии). Если такого сайта нет, то сведения можно не размещать.

Опубликуйте на сайте следующие данные:

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

Указанные данные содержатся в [разделах V–VI](#) отчета о проведении спецоценки.

Как подать декларацию в ГИТ

Представьте в трудовую инспекцию по местонахождению организации [декларацию](#) 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.

[Форма](#) и порядок подачи декларации утверждены [приказом Минтруда от 17.06.2021 № 406н](#). Работодатель должен подать декларацию в ГИТ не позднее 30 рабочих дней со дня внесения отчета в ФГИС СОУТ.



ДЕКЛАРАЦИЯ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

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](#);
- рабочие места, предполагающие гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;
- рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций или СОУТ были установлены вредные или опасные условия труда.

[Декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда](#) можно представить:

- лично;
- по почте (с описью вложения и уведомлением о вручении);
- [на сайте Роструда](#), если есть квалифицированная электронная подпись ([п. 3 приложения 2 к приказу № 406н](#)).

Спустя 15 рабочих дней, после того как ГИТ получила декларацию, сведения о ней должны внести в реестр. Убедитесь, что информацию внесли корректно: наберите в строке поиска ИНН компании – сайт отобразит загруженные документы. Обязанность подавать декларацию закрепили за работодателем, поэтому он отвечает за достоверность сведений.

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

Декларация прекратит действие в случаях:

- у работника, который указан в декларации, выявлено профзаболевание;

- произошел несчастный случай на производстве по причине вредных или опасных факторов;
- инспектор ГИТ при проверке обнаружил нарушения требований охраны труда в отношении работника или на его рабочем месте.

В каждом из этих случаев нужно будет провести внеплановую спецоценку 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](#).

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 СОУТ. 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.

Ситуация

Как оформить сопроводительное письмо для подачи декларации в ГИТ

Оформите [сопроводительное письмо](#), чтобы подать декларацию в ГИТ. В нем укажите приложения, которые прикладываете к декларации. Например, копию титульного листа, сводной ведомости и заключения эксперта. Также укажите, сколько страниц у приложений. Какие документы нужно подать вместе с декларацией, узнайте на официальном сайте ГИТ в вашем регионе.



СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО ДЛЯ ПОДАЧИ ДЕКЛАРАЦИИ СОУТ В ГИТ

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](#)). Работники могут поставить подпись в карте СОУТ в графе «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Также могут расписаться в листе ознакомления с картой СОУТ. Его сделайте неотъемлемой частью карты.

Ситуация

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

Если спецоценка условий труда на рабочем месте работника еще не проведена, запишите в трудовой договор подробную характеристику [условий труда](#).

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. Это новое рабочее место, специальная оценка условий труда будет проведена в течение 12 месяцев в срок до 31.12.2023 года.

В процессе работы на электромеханика могут воздействовать следующие [вредные и опасные производственные факторы](#): _____ (перечислить из инструкции по охране труда).

Должность электромеханика включена в список работников на [предварительный и периодический](#) медосмотр, [обязательное психиатрическое освидетельствование](#).

Работнику положена выдача СИЗ по пункту № _____ в [типовых нормах выдачи](#) № _____. Работнику положена выдача [смывающих и обезвреживающих средств](#) согласно

[приказу Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н](#) в следующем количестве:
_____ (указать).

Ситуация

Обязан ли работник ознакомиться с результатами СОУТ

Работника обязательно нужно ознакомить с результатами спецоценки. Такое требование указано в [пункте 2](#) статьи 5 Закона № 426-ФЗ. Как ознакомить работника с результатами СОУТ, [читайте в материале](#).

Ситуация

Надо ли знакомить работников с условиями труда на рабочем месте, если 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. 214 ТК](#)). Также [частью 2](#) статьи 5 Закона № 426-ФЗ установлено, что работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Ситуация

Нужно ли знакомить нового работника с картой спецоценки, если в трудовом договоре указаны условия труда

Да, необходимо.

Прием на работу сотрудника производится в соответствии с положениями Трудового кодекса, при этом [статья 214](#) 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](#) 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](#) статьи 5 Закона № 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.

Первый способ. В карте СОУТ работник должен расписаться в строке «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Подпись должна стоять напротив фамилии работника.

Второй способ. Оформите лист ознакомления с картой. В этом случае во избежание претензий со стороны надзорных органов следует сделать такой лист ознакомления неотъемлемой частью соответствующей карты СОУТ. Соберите подписи работников на этом листе.

Ситуация

С какой информацией об условиях труда ознакомить работника, если спецоценку на его рабочем месте 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. 214 ТК](#)).

В трудовой договор обязательно нужно включить следующую информацию ([ст. 57 ТК](#)):

- 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 214](#), ни [статьи 57](#) 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 предоставить работнику копию карты СОУТ

Должен, если работник написал письменный запрос.

Работодатель [знакомит](#) работника с картой СОУТ под подпись. Копию карты работнику не выдают.

Если работник написал письменный запрос на предоставление 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](#)).

Ситуация

Что делать, если работник отказался подписывать карту СОУТ

Если работник отказался подписывать карту СОУТ, зафиксируйте отказ в акте об отказе от ознакомления. Пригласите начальника отдела кадров и непосредственного руководителя сотрудника, чтобы они присутствовали при подписании акта. Прочтите вслух результаты СОУТ на рабочем месте сотрудника. В акте укажите, в какой день

и в какое время сотрудника ознакомили с картой. Далее соберите подписи работника, начальника отдела кадров и руководителя сотрудника в акте.



АКТ ОБ ОТКАЗЕ ОТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КАРТОЙ СПЕЦОЦЕНКИ

Как информировать СФР

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](#), которая утверждена [постановлением Правления СФР от 31.10.2022 № 245п](#). Как заполнить отчет, читайте в [материале Системы](#).

Как заполнить и подать отчет ЕФС-1 в СФР

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.

Подраздел 2.3. Сведения о результатах проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и проведенной специальной оценке условий труда на начало года

Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников:

Общая численность работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (чел.) 21

Численность работников, прошедших обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (чел.) 15

Наименование показателя	Код строки	Общее количество рабочих мест страхователя	Количество рабочих мест, в отношении которых проведена специальная оценка условий труда								
			всего	в том числе отнесенных к классам (подклассам) условий труда							4 класс
				1 класс	2 класс	3 класс					
						3.1	3.2	3.3	3.4		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Проведение специальной оценки условий труда	1	42	42	0	15	25	2	0	0	0	

Укажите, сколько в организации рабочих мест

Укажите все рабочие места, на которых проведена спецоценка

Укажите рабочие места, на которых оптимальные условия труда

Укажите рабочие места, на которых допустимые условия труда

Укажите рабочие места, на которых опасные условия труда

Укажите рабочие места, на которых вредные условия труда 4-й степени

Укажите рабочие места, на которых вредные условия труда 3-й степени

Укажите рабочие места, на которых вредные условия труда 2-й степени

Укажите рабочие места, на которых вредные условия труда 1-й степени



ОТЧЕТ ЕФС-1

Внимание

Часть расходов на спецоценку можно зачесть в счет уплаты страховых взносов в СФР

Процедура регламентирована [приказом Минтруда от 14.07.2021 № 467н](#).

СФР 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 СФР определяют по [Методике расчета скидок и надбавок](#), которая утверждена [приказом Минтруда от 01.08.2012 № 39н](#). По методике работодатель сам может проверить, имеет ли он право на скидку, правильно ли фонд установил скидку или надбавку к тарифу.

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

- на 2020 год – [постановлением ФСС от 23.05.2019 № 64](#);
- на 2021 год – [постановлением ФСС от 25.06.2020 № 107](#);
- на 2022 год – [постановлением ФСС от 28.05.2021 № 17](#);

- на 2023 год – [постановлением ФСС от 26.05.2022 № 13](#).

По основным показателям фонд определит:

- соотношение расходов СФР на выплату всех видов обеспечений по всем страховым случаям у работодателя и общей суммы начисленных взносов от [несчастных случаев](#) и [профзаболеваний](#);
- количество страховых случаев на 1000 работающих;
- количество дней временной нетрудоспособности на один страховой случай.

Такой порядок предусмотрен [пунктом 3](#) Правил установления страхователями скидок и надбавок, которые утверждены [постановлением Правительства от 30.05.2012 № 4](#).

Помимо основных показателей СФР учет и сведения о спецоценке и проведении медосмотров сотрудников. Это предусмотрено пунктами [2.4](#) и [2.5](#) [Методики расчета скидок и надбавок](#).

Скидку к тарифу может получить работодатель, который:

- ведет деятельность три года и более;
- не имеет на день подачи [заявления](#) задолженности по взносам на травматизм, а также задолженности по пеням и штрафам;
- не имеет в предшествующем году [несчастливого случая со смертельным исходом](#), за исключением случаев, когда смерть наступила по вине третьих лиц.

Размер скидки СФР считает по итогам работы организации за три года. Это следует из положений [пункта 1](#) статьи 22 Закона от 24.06.1998 № 125-ФЗ и пунктов [3](#), [4](#) и [8](#) Правил установления страхователям скидок и надбавок.

Чтобы получить скидку на следующий год, направьте [заявление](#) не позднее 1 ноября текущего года в территориальное отделение СФР.

Скидки устанавливаются с учетом спецоценки и итогов [обязательных медосмотров](#) сотрудников по состоянию на 1 января текущего года. Такие сведения указывают в подразделе 2.3 формы 4 ЕФС-1.

Если на предприятии не проводили спецоценку, применяют [дополнительные тарифы](#) страховых взносов (п. [1](#) и [2](#) ст. 428 НК).

Ц

Если тариф уже проведенная спецоценка, то по ее результатам применяют [дифференцированную шкалу дополнительных тарифов \(п. 3 ст. 428 НК\)](#) или нулевые тарифы, если на рабочих местах установили оптимальные или допустимые условия труда ([п. 5 ст. 3 Закона № 12.2013 № 421-ФЗ](#)).

Присвоенный организации тариф с учетом скидки рассчитывают так:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Тариф, который установлен} \\ \text{организации на текущий год} \\ \hline \text{(\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Тариф, который соответствует} \\ \text{основному виду деятельности} \\ \text{на текущий год} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline 100\% - \\ \text{скидка} \\ \hline \text{(\%)} \\ \hline \end{array}$$

Решение установить скидку к тарифу на следующий год или отказать в скидке СФР принимает не позднее 1 декабря текущего года. Решение фонд вручит лично представителю организации под расписку или направит способом, который подтвердит дату получения (например, через курьерскую службу), в течение пяти дней со дня принятия ([п. 9 Правил установления страхователям скидок и надбавок](#)).

Внимание

СФР может отозвать решение о предоставлении скидки

Фонд отзовет решение, если выявит, что организация предоставила недостоверные сведения:

- о начисленных взносах и произведенных расходах на обеспечение по страхованию;
- о результатах спецоценки и проведенных медосмотрах.

Как рассмотреть разногласия по итогам спецоценки

Разногласия по вопросам проведения спецоценки, в том числе несогласие сотрудника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие организации, которая проводила оценку, рассматривают [трудовые инспекции](#). Порядок обращения прописан в [Административном регламенте](#), который утвержден приказом Роструда от 23.08.2019 № 233.

Работодатель может подать в [трудовую инспекцию](#) 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](#), 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](#), [11](#), [16–19](#), [75](#) Административного регламента, который утвержден приказом Роструда № 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.

Это указано в [статье 26](#) Закона № 426-ФЗ.

Профсоюз может обжаловать результаты СОУТ в судебном порядке. Это указано в [пункте 2](#) статьи 26 Закона № 426-ФЗ.

Чтобы учесть возражения работников по результатам спецоценки, зафиксируйте их в письменном виде ([подп. 7 п. 2 ст. 5 Закона № 426-ФЗ](#)). Оформите документ в свободной форме или воспользуйтесь шаблоном Системы.



[АКТ О ФИКСАЦИИ ВОЗРАЖЕНИЙ РАБОТНИКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦОЦЕНКИ](#)

Приложите документы к действующим картам спецоценки. Обсудите с экспертом, проводившим спецоценку, замечания работников. Если замечания обоснованны, то проведите внеплановую спецоценку ([п. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)).

Ситуация

Может ли работник обжаловать результат СОУТ и что делать в таком случае

Работник может обжаловать результаты СОУТ на его рабочем месте. Такое право указано в [подпункте 1](#) пункта 1 статьи 5 Закона № 426-ФЗ. В этом случае оформите заявление о несогласии с материалами СОУТ. Подпишите его с работником, который не согласен с результатами. Приложите заявление к отчету о проведении СОУТ.

Как использовать результаты спецоценки

Результаты специальной оценки используйте:

- для разработки и реализации [мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников](#);
- [информирования работников](#) об [условиях труда на рабочих местах](#), о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- организации обязательных [предварительных](#) и [периодических медосмотров](#);
- обеспечения сотрудников [средствами индивидуальной защиты](#), а также [средствами коллективной защиты](#);
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд ([ч. 3 ст. 428 НК](#));
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от [несчастных случаев на производстве](#) и [профзаболеваний](#);
- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями.

Об этом говорится в [статье 7](#) Закона № 426-ФЗ.

Компенсации назначают за работу во вредных или опасных условиях труда. Сотрудникам, которые работают в этих условиях, присваивают 3-й и 4-й классы 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. За работу во вредных условиях работнику могут назначить [сокращенную продолжительность рабочего времени](#), [дополнительный отпуск](#), [повышенную оплату труда](#), [профилактическое питание](#), [молоко или равноценные пищевые продукты](#).

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)	–	–	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней (ст. 117 ТК)	–	+	+	+	+

Виды компенсаций	Классы условий труда				
	Вредные				Опасные
	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Повышение оплаты труда – не менее 4 процентов (ч. 2 ст. 147 ТК)	+	+	+	+	+
Дополнительные виды компенсаций	Основание				
Бесплатное предоставление работникам, для которых ЛПП предусмотрено перечнем отдельных видов работ (ст. 222 ТК, приказ Минтруда от 16.05.2022 № 298н)	<p>Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (приложение 1 к приказу № 298н).</p> <p>Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (приложение 2 к приказу № 298н).</p> <p>Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение 3 к приказу № 298н)</p>				
Бесплатная выдача работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК, приказ Минтруда от 12.05.2022 № 291н)	<p>Перечень вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (приложение 1 к приказу № 291н).</p> <p>Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение 2 к приказу № 291н).</p> <p>Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение 3 к приказу № 291н)</p>				

Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда работодатель вправе установить самостоятельно с учетом своего финансово-экономического положения ([ст. 216 ТК](#)). 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 устанавливаются.

Назначьте компенсации работникам по итогам проведения спецоценки. Для этого [создайте приказ о назначении компенсации по итогам спецоценки](#). В приказе укажите Ф. И. О. работника, должность, какие условия труда установили и какие компенсации ему назначили. Ознакомьте с приказом заинтересованных лиц. Передайте копию приказа в бухгалтерию. Также оформите дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем пропишите, какие льготы и компенсации полагаются работникам.



[ПРИКАЗ О НАЗНАЧЕНИИ КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА](#)

Ситуация

Как организовать медосмотр по результатам спецоценки

Направьте работников на медосмотр по факторам, которые указаны в отчете по результатам спецоценки. Они указаны в строке 040. [Организируйте медосмотр по правилам приказа № 29н](#).

Ситуация

Можно ли сохранить за работниками компенсации, если по результатам спецоценки убрали вредность

Да, можно.

Если по итогам спецоценки на рабочих местах убрали вредность, работникам можно оставить их льготы. Это не будет нарушением.

Ситуация

Можно ли назначить компенсации без спецоценки

Да, можно

В коммерческих организациях работодатель сам выбирает, какие выдать компенсации работнику. Это не противоречит закону. Например, сотруднику можно назначить дополнительный отпуск или повышенную оплату труда, даже если по СОУТ ему это не полагается. Для этого нужно издать соответствующий локальный нормативный акт.

Ситуация

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

Гарантии и компенсации, которые назначили работнику за работу во вредных условиях труда, можно отменить, если по результатам спецоценки условий труда:

- выявили безопасные условия труда у работника – 1-й или 2-й класс;
- 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 устанавливаются и отменяются ранее установленные (информационное письмо Минтруда от 13.02.2013).

Пример

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

Технику Иванову по результатам аттестации рабочих мест полагалась повышенная зарплата и дополнительный отпуск. 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).

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 полагались 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](#)).

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.

Ситуация

Можно ли направить работников на медосмотр без спецоценки

Да, можно.

Направьте работников на медосмотр по видам работ, которые они выполняют. Виды работ указаны в приказах Минтруда/Минздрава от 31.12.2020 № 988н/1420н и Минздрава от 28.01.2021 № 29н. [Организируйте медосмотр по правилам приказа № 29н](#).

Ситуация

Как по результатам СОУТ направлять на медосмотр по новым правилам

Направьте на медосмотр работников по факторам, которые утверждены [приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#). Для этого используйте [рекомендацию Системы](#). Если в картах СОУТ указаны факторы по приказу Минздрава № 302н, то найдите похожие основания из [нового порядка](#).

Ситуация

Нужно ли менять в картах СОУТ основания на медосмотр из-за приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н

Нет, не нужно.

В законодательстве нет требования менять основания в картах СОУТ из-за нового порядка медосмотров. Чтобы использовать данные из карт спецценки для медосмотра, найдите аналогичные в [Порядке № 29н](#). Если в новом перечне Порядка нет таких факторов, значит, с 1 апреля больше нет основания, по которому нужно направить работника на медосмотр.

Как провести спецценку в офисном микропредприятии

С 1 марта 2023 года действует упрощенный порядок проведения спецценки для офисных микропредприятий, которые осуществляют деятельность в областях:

- разработка компьютерного программного обеспечения и консультации в данной области;
- информационные технологии;
- финансы и страхование;
- операции с недвижимым имуществом;
- право и бухгалтерский учет;
- головные офисы, консультирование по вопросам управления;
- архитектура и инженерно-техническое проектирование, технические испытания, исследования и анализ;
- реклама и исследование конъюнктуры рынка;
- поддержка основной деятельности предприятий (административная деятельность);
- образование;
- библиотеки, архивы, музеи и прочие объекты культуры;
- общественные организации.

Если микропредприятие осуществляет другие виды деятельности, то спецценку проведите по общим требованиям. Это следует из [пункта 2](#) Особенности проведения спецценки в микропредприятиях.

Упрощенный порядок проведения спецоценки не распространяется на организации, в которых есть рабочие места работников:

- должности которых включены в списки на досрочную пенсию;
- которым предоставляются гарантии и компенсации;
- на которых ранее были установлены вредные или опасные условия труда.

Это указано в [пункте 3](#) Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях.

Упрощенный порядок заключается в том, что работодатель может самостоятельно провести спецоценку, без привлечения [специализированной организации](#) ([п. 4 Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях](#)).

Для проведения спецоценки в офисном микропредприятии действуйте по алгоритму:

1. [Создание комиссии](#) по проведению СОУТ.
2. Проведение комиссией [идентификации вредных и опасных факторов](#) по проверочному листу.
3. [Признание комиссией условий труда допустимыми](#), если вредные и опасные факторы не идентифицированы.
4. Утверждение [проверочного листа](#) председателем комиссии.
5. Заключение договора с [организацией](#), которая проводит спецоценку, если вредные и опасные факторы идентифицированы.
6. [Ознакомление работника](#) с проверочным листом.
7. Заполнение формы [декларации](#) и ее [подача](#) в ГИТ.

Идентификацию вредных и опасных факторов проводит комиссия по проверочному листу, который заполняют на каждое рабочее место отдельно. Воспользуйтесь шаблоном Системы.



ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ИДЕНТИФИКАЦИИ ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

В проверочном листе указывают информацию:

- сведения о работодателе;
- сведения о рабочем месте;
- факторы производственной среды и трудового процесса на рабочем месте;
- заключение о выявлении вредных и опасных факторов;
- предложения работников.

Вредные и опасные факторы уже указаны в проверочном листе, нужно только отметить наличие или отсутствие каждого фактора.

№	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Ответ на вопрос	
1	2	3	
1. ФИЗИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ			
1.1.	Микроклимат (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое излучение/облучение)		
	При выполнении работ на данном рабочем месте применяется ли оборудование, являющееся источником тепла (электрические кухонные плиты, открытое пламя печи, шкафы жаропрочные и др.)?	да	нет
	При выполнении работ на данном рабочем месте применяются ли оборудование, являющееся источником холода (торговое или промышленное холодильное оборудование и др.)?	да	нет
1.2.	Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)		
	Используются ли в работе или производятся ли пылящие вещества на данном рабочем месте (строительные смеси, угольная пыль, зерновая мука, производство сухих пищевых специй и др.)?	да	нет
	Применяются ли на данном рабочем месте оборудование или инструменты, работа с которыми сопровождается выделением пыли (шлифовальный инструмент, дробильное оборудование, деревообрабатывающие станки, смесительные машины и др.)?	да	нет

Если вредные или опасные факторы не идентифицированы, то комиссия по проведению СОУТ признает условия труда допустимыми. В разделе «Заключение» проверочного листа отметьте, как показано на рисунке.

4. Заключение:



по результатам идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены.

проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов не требуется. Условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если на рабочих местах идентифицированы вредные и опасные факторы, то далее спецоценку проводит специализированная организация. В разделе «Заключение» отметьте информацию, как показано на рисунке.

4. Заключение:



по результатам идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены.

проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов не требуется. Условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.



по результатам идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы выявлены.

проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов требуется с привлечением организации, допущенной к деятельности по проведению специальной оценки условий труда.

Проверочные листы утверждает председатель и подписывают все члены комиссии по проведению спецоценки.

6. Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

Директор	Чубаев	Чубаев С.П.	28.03.2023
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)

7. Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

Начальник отдела	Татаркин	Татаркин О.П.	28.03.2023
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)

Специалист по ОТ	Островская	Островская Т.В.	28.03.2023
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)

Ознакомьте работника под подпись с проверочным листом, по которому проводили идентификацию на его рабочем месте, в течение 30 календарных дней с даты его утверждения.

Самостоятельно заполните форму декларации соответствия условий труда требованиям охраны труда, укажите в ней реквизиты проверочного листа. Подайте декларацию в ГИТ по юридическому адресу микропредприятия в течение 30 рабочих дней с даты утверждения проверочного листа.



[ДЕКЛАРАЦИЯ ДЛЯ ОФИСНЫХ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ](#)

Когда проводят внеплановую спецоценку

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

Проведите внеплановую спецоценку в одном из [семи случаев](#). Чтобы организовать спецоценку:

- утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график ее проведения;
- составьте список рабочих мест для оценки;

- выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор;
- подпишите отчет по результатам спецоценки;
- разместите результаты спецоценки на своем сайте;
- сообщите в СФР о результатах;
- ознакомьте работников с результатами;
- подайте декларацию в инспекцию труда.

Организируйте внеплановую СОУТ в течение 12 месяцев. Это указано в [пункте 1](#) статьи 17 Закона № 426-ФЗ. Проведите спецоценку на новых рабочих местах в том же порядке, как и плановую спецоценку.

Особенности в сроках проведения СОУТ указаны в таблице.

Таблица. Сроки проведения и основания внеплановой спецоценки условий труда

В течение 12 месяцев со дня события	В течение шести месяцев со дня события
<p>Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;[*]</p> <p>изменение технологического процесса, замена производственного оборудования^{**}</p>	<p>Получение работодателем предписаний инспектора труда о проведении внеплановой спецоценки условий труда;</p> <p>изменение состава применяемых материалов и сырья;^{**}</p> <p>изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты;^{**}</p> <p>несчастный случай на производстве или выявленное профзаболевание у сотрудника, причины которых – воздействие вредных или опасных производственных факторов;</p> <p>мотивированное предложение профсоюза о проведении внеплановой спецоценки условий труда</p>

^{*} 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](#)).

** 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 спецоценку при приеме второго работника на ранее оцененное рабочее место

Нет, не нужно. Вопросы приема и увольнения работников не связаны с проведением спецоценки на рабочих местах.

Основная задача проведения спецоценки – 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 спецоценки, которая утверждена [приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н](#). В соответствии с инструкцией в строке 020 карты СОУТ указывают численность работников, занятых на данном рабочем месте, за месяц, предшествующий заполнению карты. На работодателя это не накладывает каких-либо ограничений.

Ситуация

Нужна ли повторная СОУТ, если изменилась должность работника, но сохранились условия труда и трудовые функции

Нет, не нужна.

Внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться, если изменения наименования рабочего места не повлекли за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, указанных пунктами [3–5](#) и [7](#) части 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ.

Не проводите внеплановую СОУТ, если:

- 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. 3 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)).

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](#) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)). 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 № 426-ФЗ](#)).

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 № 426-ФЗ](#)). Аналогичные разъяснения дает Минтруд в письмах [от 02.11.2016 № 15-1/ООГ-3847](#) и [от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913](#).

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

П

Организовать проведение спецоценки должен работодатель, даже если он арендует помещения с рабочими местами для своих сотрудников ([абз. 12 ч. 3 ст. 214 ТК](#), [ст. 4 и 17 Закона № 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 214](#) Трудового кодекса, а также статей [4](#), [8](#), [17](#) Закона № 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 СОУТ, если организация сменила наименование, ОГРН, банковские и иные реквизиты

Нет, не нужно.

Организация должна провести [внеплановую спецоценку](#) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)).

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 № 426-ФЗ](#)).

Аналогичные разъяснения дают специалисты Минтруда в [письме от 21.05.2015 № 15-1/ООГ-2852](#).

Ситуация

Нужна ли внеплановая СОУТ при переезде организации в другой офис или 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](#).

9

Внеплановую спецоценку проведите в течение 12 месяцев со дня переезда рабочих мест в новый офис, помещение.

Это следует из положений [статьи 17](#) Закона № 426-ФЗ. Аналогичную позицию занимают специалисты Минтруда в [письме от 23.01.2017 № 15-1/ООГ-169](#).

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 ([ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)).

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](#) только в определенных законом случаях ([ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)). 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 № 426-ФЗ](#)).

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](#) и фиксирует в протоколе ([п. 3 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](#)). Аналогичные разъяснения дает Минтруд в письмах [от 02.11.2016 № 15-1/ООГ-3847](#) и [от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913](#).

Когда проводят экспертизу качества спецоценки

Государственную экспертизу условий труда (далее – Экспертиза) проводят для оценки ([ст. 213 ТК](#)):

- 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 четыре варианта проведения Экспертизы.

Первый вариант: по представлению территориального органа Роструда в связи с осуществлением контроля за соблюдением требований [Закона № 426-ФЗ](#).

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.

Четвертое основание: несогласие с заключением экспертизы качества спецоценки. Решение о несогласии принимает Минтруд.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден [приказом Минтруда от 29.10.2021 № 775н](#). Формы документов, необходимых для проведения

государственной экспертизы условий труда, утверждены [приказом Минтруда от 28.10.2021 № 765н](#).

Что грозит работодателю за нарушение порядка

[Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда](#) на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа ([ч. 2 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](#)):

- 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.

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otruda.ru>

Дата копирования: 24.04.2023