**Памятка для работодателя**

**Специальная оценка условий труда**

Специальная оценка условий труда (сокращенно СОУТ) – это обязательная процедура, при проведении которой проводится анализ состояния условий труда на рабочих местах, выявляются потенциальные опасные факторы, готовятся мероприятия для снижения вредного воздействия, и перечень полагающихся компенсация работникам за работу в неблагоприятных условиях.

Государство борется за своевременное проведение специальной оценки условий труда, преследуя множество целей:

1. Заблаговременно побеспокоиться о защите здоровья людей, направляя работодателя на создание более благоприятных условий для работы.
2. Внедрить и проконтролировать внедрение комплекса мероприятий по снижению воздействия опасностей на организм человека работодателями.
3. Стимулирует работодателей проводить СОУТ, компенсируя затраты через ФСС.
4. Применяя дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный Фонд, обязывая работодателя выплачивать на льготную пенсию работникам. Даже если на данных рабочих местах нет по результатам спецоценки эта компенсация не определена, а его должность числится в Списках [№ 1и № 2](http://docs.cntd.ru/document/9010005), ранний выход на пенсию по закону ему положен.
5. Назначение прочих гарантий и компенсаций для работников, например, льготное питание, дополнительные дни к отпуску, сокращение рабочей недели и просто надбавка к заработной плате.
6. Обеспечение работников вредных производств более эффективными СИЗ. Выдал работодатель то, что нужно, можешь снижать травматизм и профзаболевания.
7. Ну и просто оценить реальное понимание того, в каких условиях трудятся работники, что из себя представляет само предприятие.

**Статья 5.27.1.** **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях"- Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации**

Нарушение работодателем установленного [порядка](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4EBC121C1C2EDC77A271E945CB870A29&req=doc&base=RZR&n=355882&dst=100070&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=5659&REFDOC=378824&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10898%3Bdstident%3D100070%3Bindex%3D1232&date=24.03.2021) проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

**Порядок проведения специальной оценки условий труда**

Чтобы понятно было, как грамотно провести СОУТ, нужно понимать порядок проведения специальной оценки условий труда и знать “основу основ” при проведении спецоценки на предприятии – это федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

**Шаг 1. Приказ о создании комиссии по проведению СОУТ**

Первое на что нужно- подготовить приказ о создании комиссии по проведению СОУТ.

Кого включить в состав комиссии? Председателем всегда выступает работодатель или его представитель. Специалист по охране труда ([ч. 1-2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ](https://base.garant.ru/70552676/493aff9450b0b89b29b367693300b74a/)) или сотрудник, который выполняет данную функцию также должен быть включен в состав комиссии, а также представитель профсоюза. Количество членов комиссии должно быть нечетным. Тут же приложением к приказу готовим график проведения СОУТ.

График проведения специальной оценки условий труда должен быть [обязательно](https://base.garant.ru/70552676/493aff9450b0b89b29b367693300b74a/) (ч.1 ст.9 ФЗ № 426). Регламентированной формы графика проведения спецоценки нет, главное, чтобы он был утвержден приказом.

**Шаг 2. Перечень рабочих мест для СОУТ**

Далее нужно определить, какие же рабочие места у вас есть на предприятии и какое их количество. Для этого потребуется штатное расписание и понимание того, что такое аналогичные рабочие места. Как определить аналогичные рабочие места. Что это вообще такое? Аналогичные рабочие места – это рабочие места, на которых работающие сотрудники имеют одно и то же:

* название должности;
* наименование оборудования;
* одинаковые должностные и функциональные обязанности;
* помещение;
* оснащение и прочее.

Например, специалист по охране труда и главный специалист по охране труда работают в одном кабинете, используя одинаковые компьютеры (одной и той же модели, и года выпуска), но так как наименование должностей разное, то и места аналогичными уже не считаются.

А теперь как правильно рассчитать аналогичные рабочие места. Определив все аналогичные места, нужно запомнить формулу. Необходимо общее количество умножить на 20%, но по требованию закона, должно быть не менее двух. Предположим, есть пять конструкторов, было определено, что места аналогичные. Количество мест = 5 \* 20% = 1, не смотря на результат в перечне рабочих мест, указываем 2.

Еще один пример, охранники КПП в смену работает 3 человека, сутки через трое, функционал совершенно одинаковый, значит, три рабочих места. Но производя расчет по форме, имеем два аналогичных. С расчетом покончено, читаем алгоритм проведения СОУТ и переходим к перечню рабочих мест. Определенной законом формы нет, поэтому вы вправе составить его на свое усмотрение, но обязательно, утвердив работодателем.

А как быть с проведением СОУТ на вакантных местах? Уместно будет и об этом сказать, чтобы не было допущено ошибки, ведь для свободных рабочих мест специальная оценка условий труда [не проводится](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71294364/#review), потому что, выполняя лабораторные замеры, не будет возможности определить воздействие вредных факторов, и означает, что производственные процессы в данный момент не проводят.

Если через какое-то время будет принят работник на данную должность, то придется снова организовывать проведение СОУТ.

**Шаг 3. Заключение договора на проведение СОУТ**

Организации, которые соответствует требования закона находятся в [реестре аккредитованных организаций по проведению специальной оценки условий труда](http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations).

**Шаг 4. Регистрация работодателя в ФГИС**

Регистрация специализированной организацией по проведению спецоценки в реестре ФГИС – это нововведение и было включено в алгоритм проведения СОУТ с 2020 года Федеральным законом N 451-ФЗ от 27.12.2019 г. До начала работ по проведению СОУТ должен быть получен специальный идентификационный номер.

Этот номер получает организация, проводящая специальную оценку условий труда **в течение 5 рабочих дней** с даты заключения договора, который будет фигурировать в итоговом отчете. В базу Минтруда заносится следующая информация:

1. Полное наименование компании.
2. Основной регистрационный номер.
3. ИНН.
4. Номер рабочего места, численность работников и их СНИЛСы.

Посмотреть этот номер можно в реестре Минтруда и организация-подрядчик, должна отправить вам его **в течение 3-х рабочих дней** до начала работ заказным письмом или на электронном носителе, подписанным ЭЦП. Проверьте наличие номера в базе Минтруд, если вы его там не обнаружите, специальная оценка условий труда будет недействительна.

**Шаг 5. Проведение процедуры СОУТ**

Для специализированной организации потребуется дополнительная информация:

* штатное расписание;
* СНИЛСы работников;
* используемое оборудование на каждом рабочем месте;
* продолжительность рабочего дня;
* график работы
* должностные инструкции на каждого работника;
* результаты производственного контроля рабочих мест (обязательное нововведение с 2020 года);
* марка автотранспортного средства, а также год выпуска, госномер и используемое топливо;
* карта фотографии рабочего времени.

**Шаг 6. Идентификация потенциально опасных и вредных факторов**

* Выявление вредных и опасных факторов – это уже обязанность специализированной организации, но для понимания полной картины происходящего организовывая порядок проведения СОУТ, нужно знать и про этот момент. После сбора информации, исследования рабочих мест и проведения замеров, специализированная организация переходит к определению степени вредности, которые, в свою очередь, делятся на 4 класса:
* Оптимальный
* Допустимый
* Вредный, у него есть еще подклассы (чем больше, тем вреднее)
* Опасный

По окончании проведения СОУТ к каждому из классов будут применены определенные гарантии и компенсации.

**Шаг 7. Утверждение отчета по результатам СОУТ**

Когда все мероприятия будут закончены, специализированная организация предоставляет вам на рассмотрение и согласование [полный пакет документов](https://base.garant.ru/70552676/36bfb7176e3e8bfebe718035887e4efc/). По внесенным ФЗ № 451 изменениям, должны вы это сделать **в течение 30 календарных дней** со дня направления его вам компанией-оценщиком.

В случае если вас все полностью устраивает и не обнаружено никаких замечаний и вопросов, то отчет о проведении специальной оценки условий труда следует подписать всеми членами комиссии и утвердить председателем.

Если в установленный срок ваша организация не уложилась и нет уважительной причины (отпуск или больничный одного из членов комиссии), то получите штраф, потому как, нарушив порядок проведения специальной оценки условий труда, вас могут оштрафовать, точно также, как если вы вообще спецоценку не проводили.

После утверждения **в течение 3-х рабочих дней** нужно любым способом уведомить специализированную организацию, отправив утвержденный отчет. Как вы представите данный отчет не важно, это может быть нарочно, с помощью электронной почты или любых других доступных способов. Это порядок обязательный и нарушать его нельзя.

Сроки по окончании СОУТ нужно соблюдать строго, а не просто подписать отчет, думая, что ваша работа на этом завершена. Такие четкие и жесткие рамки нужны для того, чтобы проведение СОУТ не затягивалась на несколько месяцев, чтобы все было четко и прозрачно и в любой момент можно было определить, кто затягивает выполнение этих работ.

Например, если вы отправили отчет почтой России, то обязательно заказным письмом, но суть не в этом, продублируйте отчет по электронной почте, потому как сроки уже будут нарушены, и вы подведете специализированную организацию и себя в том числе. Получив ваш утвержденный отчет, компания-оценщик должна разместить его в реестре на сайте Минтруда и **в течение 3 рабочих дней** направить уведомление вам о регистрации отчета в Минтруде.

С этого момента он считается утвержденным. Обратите внимание, что если отчет не зарегистрирован, то он недействителен. Порядок проведения СОУТ очень усложнился, нужно быть постоянно начеку, помнить о сроках и о возможных штрафах.

**Шаг 8. Декларирование**

Название документа - декларация соответствия условий труда говорит само за себя. Она подтверждает, что на рабочих местах, указанных в декларации нет воздействия опасных и вредных производственных факторов.

То есть они являются оптимальными или допустимыми, по этим должностям нет необходимости производить дополнительные компенсационные выплаты и прочее. Декларацию нужно заполнять строго по форме ([Приложение № 1 Приказ Минтруда России от 07.02.2014 N 80н](https://base.garant.ru/70589524/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/)). Если оформили не корректно, то Инспекция в течение 10 рабочих дней отправит вам ее обратно. Вы быстро правите и отправляете повторно. Не все специализированные организации, проводящие специальную оценку условий труда, заботятся о своих клиентах и заполняют за них декларацию.

Часто работодателю приходится это делать самостоятельно. И чтобы не допустить ошибок в оформлении не лишним вам будет почитать [письмо Минтруда](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168663/) с разъяснениями. Срок подачи декларации в инспекцию по труду – 30 рабочих дней с момента утверждения СОУТ, а с 2020 года – это регистрации отчета в реестре Минтруда.

**Порядок подачи декларации по специальной оценке условий труда**

Декларации должны быть зарегистрированы в ГИТ за несколько дней до окончания выделенного законом срока.

**Срок действия и продление срока действия декларации соответствия условий труда**

Срок действия декларации соответствия условий труда составляет 5 лет (ч. 4 ст. 11 Закона № 426-ФЗ), так же как сама специальная оценка. СОУТ была введена в действие в 2014 году взамен аттестации рабочих мест, срок действия специальной оценки условий труда и декларации подходит к концу. Если первое проводить придется снова, то второе можно продлить и тем самым сэкономить бюджет работодателю.

Когда подходит окончание срока действия декларации на данных рабочих местах, и не было зарегистрировано несчастных случае или профессиональных заболеваний, то она считается [автоматически продленной](https://base.garant.ru/70552676/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/). Делать в этом случае ничего не требует, никаких подтверждающих документов не нужно. То есть, если у вас по результатам СОУТ все рабочие места декларативные, вредности нет, то специальная оценка также считается продленной. Это правило не распространяется на вредников.

**Прекращение действия декларации**

Срок действия декларации соответствия условий труда может быть прерван, если выявлены вышеуказанные факты. В этом случае дается 6 месяцев на проведение внеплановой спецоценки. Как показывает практика вредность у данного рабочего места будет выявлена, но если класс условий труда останется неизменным, то подается в ГИТ новая декларация.

**Шаг 9. Ознакомление работников с результатами СОУТ**

Что необходимо делать дальше после проведения СОУТ? Ознакомить со спецоценкой работников. Это обязательный этап и провести его нужно своевременно. Собрать все подписи вы должны **в течение 30 календарных дней**. Не позднее. А если работник находится на больничном, в командировке или отсутствует еще по каким-либо причинам, то срок ознакомления продлевается.

Только имейте в виду, что во время проведения проверки, инспектор может потребовать документ, подтверждающий причину отсутствия. Более того, с каждым годом работники становятся все более просвещенными в области трудового законодательства, что не может не радовать, поэтому если, изучая результаты проведения СОУТ, возникли возражения и замечания, то они (или один сотрудник) может составить их в письменном виде.

Подаются они в компанию-оценщика, работодателю или в профсоюз, они их рассматривают и принимают решение: отклонить или проводится внеплановая специальная оценка условий труд. Все замечания работников обязательно должны быть приложены к отчету о проведении СОУТ.

Если сотрудник уволился и на его место пришел новый, его необходимо также ознакомление с результатами СОУТ. Лист ознакомления очень важен:

* во-первых, потому что в случае несчастного случая карта СОУТ на данное рабочее место с листом ознакомления будет затребована членами комиссии. Нет листа – штраф по все той же статье КоАП;
* во-вторых, если работник ознакомился и подписал документ, значит он согласен с теми опасными и вредными производственными факторами, которые на него воздействуют. И компенсацией, которая ему полагается, за работу в таких условиях.

**Внесение информации в трудовой договор о СОУТ**

Привлечь к ответственности за нарушение обязательного условиях специальной оценки условий труда – это отсутствует информация о соут в трудовом договоре, а также о компенсациях и гарантиях. Сотрудник должен иметь право в любой момент открыть этот документ и посмотреть, не нарушаются ли его права, об этом можно посмотреть в [письме Минтруда № 15-1/ООГ-2516 от 14.07.2016г](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71398626/).

Поэтому стоит проверить, а не упустили ли кадры данный момент и учли при составлении трудовых договоров. Если проведена внеплановая спецоценка, изменились класс вредных и опасных факторов, появились или убавились компенсации и гарантии, нужно о предстоящих изменениях и о причинах изменений нужно письменно уведомить работника не позднее, чем [за 2 месяца](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/9813ddf0e50685b412c0736a2e7eae8c4c840ce7/).

Вам не просто нужно уведомить работника, но и ознакомить с новой картой специальной оценки условий труда под подпись. В противном случае изменения не будут считаться действительными.

**Где должны храниться и каков срок хранения результатов СОУТ?**

Ни в одном законе не сказано где именно должны храниться результаты СОУТ и листы ознакомления. Тут решаться данный вопрос должен на уровне предприятия. К примеру, если же предприятие малое и ОТ занимаются, к примеру, кадры, то и хранить столь важные документы должны они.

Каков срок хранения результатов соут? Карты СОУТ необходимо хранить в течение 45 лет, а если были определен вредные или опасные производственные факторы – 75 лет. Такой длительный срок хранения специальной оценки условий труда необходим на тот случай, если на предприятии произойдет несчастный случай. Результаты СОУТ являются обязательным документом для рассмотрения комиссией.

**Шаг 10. Публикация результатов на официальном сайте**

Еще одной обязанностью является размещение на официальном сайте результатов СОУТ. Причем если сайта у вас на самом деле нет, то это обязательство снимается. Во всех остальных случаях оформить их на своем интернет–ресурсе вы обязаны. И сделать это необходимо **в течение 30 календарных дней**.

В 21 веке уже у каждой организации есть хотя бы не большой, но сайт, где необходимо размещение результатов СОУТ на сайте:

1. Сводная ведомость.
2. План мероприятий по улучшению условий труда.

**Шаг 11. Информирование ФСС**

Форму 4-ФСС должны сдавать все организации и ФЛ, которые выплачивают доход физическим лицам. Информацию о проведенной работе отразите в таблице 5.

**Шаг 12. Заключительный этап**

По окончании специальной оценки условий труда, готовится приказ о завершении, где «по полочкам» разложено, с какого числа необходимо предоставлять компенсации, кому и в каком размере. Этот документ по закону необязателен, и готовить его или нет, тут уже вам решать.

Начисление компенсаций и льгот должно начинаться сразу после утверждения отчета.

Кроме того, следует сделать акцент о необходимости внесения в трудовые договора информации о том, какие работникам полагаются льготы. Срок действия результатов специальной оценки условий труда – 5 лет, а декларацию по истечении срока можно продлить. И даже если срок действия предыдущей СОУТ закончился, хранить вы ее должны 45 лет, а документы по вредникам 75 лет.

**Внеплановая специальная оценка условий труда**

Есть такое понятие, как внеплановая специальная оценка условий труда. То есть периодичность проведения специальной оценки условий труда - [один раз в пять лет](https://base.garant.ru/70552676/31de5683116b8d79b08fa2d768e33df6/), а все что ранее – это уже внеплановая.

По каким причинам внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться, вы можете прочитать в [ст. 17 ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда»](https://base.garant.ru/70552676/a7b26eafd8fd23d18ca4410ac5359e0e/).

Обращаю ваше внимание, что срок проведения внеплановой специальной оценки условий труда в большинстве случаев 6 месяцев, если же были введены новые рабочие места или произошла замена оборудования или технологического процесса, то 12 месяцев.

**Нужно ли проводить спецоценку, если изменилось название предприятия?**

Если рабочие места остались прежние, условия работ у сотрудников не изменились, оборудование или инструмент, который он используют тоже, в этому случае, специальную оценку рабочих мест проводить не нужно. Можно сэкономить очень приличную сумму просто составив приказ о реорганизации предприятия. В приказе нужно указать следующие нюансы:

1. предыдущее название организации;
2. новое название предприятия;
3. в связи с чем произошли данные изменения, в идеале с ссылкой на какой-то подтверждающие данные перемены документ;
4. указать, что наименование подразделений и должностей осталось тоже.

**Нужно ли проводить СОУТ, если изменилось название должности?**

Следом вытекает логичный вопрос «А если изменилось название должности в штатном расписании, нужно ли проводить спецоценку?». Если сотрудник остался работать на том же самом месте, оборудование, инвентарь или офисная техника не изменились, условия труда остались те же, то без специальной оценки условий труда можно обойтись.

Для этого готовится акт об отсутствии оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда (желательно на каждую должность отдельный).

В состав комиссии, которая будет подтверждать отсутствие оснований для внеплановой СОУТ, лучше всего включать тех же специалистов, которые привлекались ранее при проведении спецоценки у вас на предприятии.