**Специальная оценка условий труда – одна из обязанностей работодателя*.***

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это проведение мероприятий по анализу состояния условий труда на рабочих местах, выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценке уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов. Также целью СОУТ является оценка эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст. 3 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Организует спецоценку работодатель, а проводит специально аккредитованная для этих целей в Роструде России организация (лаборатория).

Результаты этой работы облекаются в документы установленной законодательством формы, которые лаборатория направляет работодателю в виде отчета.

На основе результатов спецоценки и в зависимости от класса условий труда, установленного на рабочем месте, работодатель решает вопрос о гарантиях и компенсациям работникам. Эти гарантии предоставляются работникам, если их условия труда относятся к вредным и (или) опасным (класс 3 или 4). Минимальные размеры гарантий определены Трудовым кодексом РФ (статьи 92, 117, 147), но они могут быть выше, если это предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя.

Если условия труда на рабочих местах признаны хорошими (оптимальные или допустимы (класс 1 или 2), то никаких преференций работникам не полагается. Однако если изменился класс условий труда в лучшую сторону (например, был 3-й, а стал 2-й), а фактически условия труда не изменились (такое бывает), то сохранение работнику преференций может быть сохранено на основании положений коллективного договора или соглашения.

«Хорошие» рабочие места подлежат декларированию, т.к. эти условия соответствуют государственным нормативным требованиям по охране труда.

Процедура декларирования в законодательстве прописана.

В настоящее время у работодателя два варианта.

Если присланный работодателю отчет лаборатории о результатах спецоценки содержит Декларацию, работодатель должен и (или) может направить ее письмом в Государственную инспекцию труда (для наших работодателей – это ГИТ в Иркутской области) вместе с другими документами (лаборатория обычно пишет об этом работодателю в памятке). Но при этом надо в конверт в адрес ГИТ вложить чистый конверт со своим адресом (заботливо написать, чтобы ГИТу не пришлось конверт подписывать, а равно и покупать его). После регистрации Декларации ГИТ поставит на ней свою отметку, разместит Декларацию на сайте Роструда и вернет ее работодателю. Если манипуляции с подписанным конвертом не сделать, можно потом долго ждать, когда вернется Декларация обратно.

Есть второй вариант: самостоятельно разместить Декларацию на официальном сайте Роструда (при условии, если у работодателя есть ЭЦП (электронно-цифровая подпись).

Нужно зайти на официальный сайт, в окно «работодателю», пройти на вкладку «декларации…» и зайти в «подачу декларации» и «срисовать» ее по ссылкам. В конце прикрепить ЭЦП. Этот вариант проще.

Через некоторое время там же в реестре деклараций можно проверить ее наличие, как и регистрацию других деклараций, если они есть у работодателя.

Напоминаем, что спецоценка считается проведенной с момента размещения сведений о ней в Федеральной государственной информационной системе учета результатов СОУТ (ФГИСУ СОУТ). Все уже знают, что если работодатель направил скан (и заверенную копию) титульного листа отчета по СОУТ в течение трех календарных дней с момента его утверждения в лабораторию, то лаборатория направит результаты СОУТ в эту самую ФГИС. У работодателей доступа в эту систему нет.

В связи с тем, что эти электронные ресурсы сформированы и действуют, проверить, провел ли работодатель спецоценку и в каком объеме, просто: в действующей ФГИСУ СОУТ можно найти любую организацию или ИП, если они провели СОУТ. Сравнение с учетной базой данных о зарегистрированных юрлицах или ИП поможет выявить недобросовестных исполнителей закона.

Правда есть и такие (хотя их мало), которые спецоценку провели, но во ФГИС информации нет. Это означает, что всю процедуру размещения информации такие работодатели не выполнили (бывает, что получили папку с отчетом и посчитали свой долг выполненным). Таким работодателям придется СОУТ проводить заново.

Равно и по таким рабочим местам, который подлежали декларированию, но декларация в указанном выше порядке не была направлена или размещена.

В настоящее время по прошествии пяти лет декларация автоматически продляется и становится бессрочной.

Напоминаем, что спецоценка – процесс постоянный. Один раз в пять лет она проводится на рабочих местах «вредников», работников с льготной пенсией и ряде других р/м.

Что делать, если спецоценка проведена, а изменилось наименование рабочего места или должности, или изменилось что-то в наименовании работодателя?

Нужно собрать комиссию, действующую у работодателя для целей спецоценки, и приравнять протоколом комиссии результаты проведенной СОУТ к новым рабочим местам или новому названию. Однако важно соблюсти одно условие: условия труда на данном рабочем месте должны остаться прежними.

Напоминаем, что не проведение СОУТ, нарушение сроков проведения влечет за собой административную ответственность ([ч. 2 ст. 5.27.1](consultantplus://offline/ref=075DAABE9D876AC7BA136CA2E0DEBED2250249A81F4A5B855B431A44B2E7468E6D4B923745F95E12D47B9B10879EE2237027FF4B8FCE14k1I) КоАП РФ).

Необходимо помнить о законе и исполнять его во избежание неприятностей.

Консультант по госполномочиям в сфере труда администрации

Нижнеилимского района Н.М. Драпеза