**Специальная оценка условий труда - процесс постоянный. Оценка рисков и опасностей дополняет спецоценку и подлежит актуализации.**

Напоминаем, что специальная оценка условий труда как единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника проводится в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Закон был принят в 2013 году, вступил в силу с 1 января 2014 года. За период его действия изменения в него вносились десять раз.

Одно из самых существенных и важных изменений – это то, что пятилетний срок действия спецоценки на конкретном рабочем месте исчисляется не с даты утверждения отчета о спецоценке работодателем, как изначально, а с даты размещения сведений о результатах СОУТ в государственной информационной системе результатов СОУТ (ч.4 ст.8 ФЗ-426). Этот информационный ресурс находится в ведении Роструда, а сведения туда передает в десятидневный срок организация, которая проводила для работодателя спецоценку. Однако чтобы такая организация сведения передала в установленном порядке, нужно, чтобы работодатель после утверждения отчета о СОУТ в трехдневный срок направил титульный лист утвержденного и подписанного всеми членами комиссии отчета в эту организацию. Сначала средствами электронного взаимодействия (в законе написано – любым возможным способом) и затем еще и почтой заказным письмом с уведомлением заверенную бумажную копию.

Не все работодатели соблюдают этот порядок, поэтому до сих пор выявляются факты, что спецоценка вроде и проведена, а сведения во ФГИС результатов спецоценки отсутствуют. По этой причине спецоценка считается не проведенной. Результатами спецоценки в этом случае пользоваться нельзя, в том числе для установления работникам повышенной оплаты труда, предоставления дополнительного отпуска, проведения медосмотров и обеспечения средствами индивидуальной защиты в случае, если условия труда признаны вредными (опасными).

Как известно, СОУТ проводится с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные (класс 3) подразделяются на четыре подкласса.

Вредными и опасными условиями труда в силу [ст. 209](consultantplus://offline/ref=845D79A3F6E136E59E1FF00195EF99420AFF210E193EE384027658A9B1E902D1E59AF9A2B408098D5BD6074A304993A8D8FC4E3F99D69CDEvD79B) ТК РФ признают совокупность факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к профессиональному заболеванию или травме или смерти работника.

Согласно ч.5 ст.14 ФЗ-426 «Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности»

Согласно новой **Статьи 214.1. Трудового кодекса РФ установлен запрет на работу в опасных условиях труда:**

«Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 настоящего Кодекса.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

К рабочим местам, запрет на работу на которых не распространяется, относятся, например, рабочие места пожарных (такие в нашем районе есть), спасателей и др.

На что еще важно обратить внимание.

Согласно ч.3 ст.18 ФЗ-426 организация, которая проводила спецоценку, «…в течение трех рабочих дней со дня внесения в информационную систему учета сведений обязана уведомить работодателя об этом на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с приложением копий подтверждающих документов».

К сожалению, не все подобные организации эту обязанность выполняют. Поэтому напоминаем работодателям, чтобы они требовали такие уведомления. Иначе у работодателя нет сведений о размещении результатов СОУТ во ФГИС, а значит, нет достоверности в законности ее результатов.

Если на рабочих местах нет вредных (опасных) условий), составляется декларация о соответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Срок ее действия – пять лет. Роструд ведет реестр деклараций. Работодатель направляет ее в государственную инспекцию труда (структура Роструда) по месту своего юридического нахождения или размещает ее самостоятельно на сайте Роструда (если обладает электронно-цифровой подписью).

Согласно ч.4 ст.8 ФЗ-426 «На рабочих местах, указанных в части 1 статьи 11 настоящего Федерального закона (*прим.: оптимальные и допустимые УТ*), в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 (несчастный случай или профессиональное заболевание) настоящего Федерального закона». В этом случае действие декларации прекращается и проводится внеплановая спецоценка.

Согласно изменений в законодательстве в настоящее время декларации перешли в категорию «бессрочных». Но это только при условии, если они размещены в реестре деклараций на официальном сайте Роструда. Их нахождение в реестре легко проверить.

К сожалению, анализ декларирования показал, что не все муниципальные работодатели направили декларации в установленном порядке. В этом случае спецоценку приходится проводить заново. Такие факты есть.

Поэтому снова напоминаем, что работодателям следует за этим следить, как и контролировать работу своих комиссий, чтобы спецоценка проводилась своевременно. Процесс спецоценки – постоянный, поэтому комиссии, созданные для ее проведения, являются постоянно действующими.

Еще один интересный вопрос: у работодателя нередко бывают случаи переименования должностей, выполняемых работ.

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку?

Ч.1 ст.17 ФЗ-426 содержит семь оснований для внеплановой спецоценки, которая проводится в течение года со дня возникновения этого основания. Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест – первое из оснований для внеплановой спецоценки. Даже если рабочее место стало называться по другому – это новое рабочее место.

В ч.3 ст.17 ФЗ-426 эта ситуация регламентирована. Не нужно проводить внеплановую спецоценку в случае, если фактически условия труда не изменились (не изменился технологический процесс, не было замены производственного оборудования, которые могли бы оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; не изменился состав применяемых материалов и сырья, не изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты). Кроме того, повлиять на решение о внеплановой спецоценке могут мотивированные предложения представительных органов работников.

Ответственность за непроведение спецоценки по-прежнему суровая – от 60 до 80 тысяч штрафа на юридическое лицо. При повторном нарушении – 100-200 тысяч или административное приостановление деятельности.

К обязанностям по спецоценке добавилась обязанность работодателя по систематическому выявлению опасностей и профессиональных рисков, их регулярному анализу и оценке (п.4 части 3 ст.214 ТК РФ).

Работа не простая, довольно объемная. Работодатель осуществляет ее самостоятельно. Но может и «нанять» организацию, умеющую это делать (как правило, те организации, которые умеют проводить спецоценку).

Законодательство, регламентирующее эту деятельность, есть. Работодателю необходимо создать соответствующую комиссию, разработать свой порядок и утвердить формы и методы. Можно при этом использовать результаты спецоценки.

Более подробно мы остановимся на этой процедуре в дальнейших выпусках Вестника.

Одно указать следует сейчас. Пока не будет проведена оценка рисков и опасностей, работодатель не сможет организовать работу по переработке инструкций по охране труда (Приказ Минтруда РФ N 772н от 29.10.2021 "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем", согласно которому не позднее 1 января 2023 года такие инструкции должны быть введены в действие). Если кто-то еще не сделал этого, может наступить административная ответственность по ст.5.27 КоАП РФ.

Консультант по госполномочиям в сфере труда Н.М. Драпеза