**Специальная оценка условий труда: проводили, проводим, будем проводить.**

Специальная оценка условий труда заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ признают совокупность факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к профессиональному заболеванию или травме или смерти работника.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ). Вредные (класс 3) подразделяются на четыре подкласса.

Класс условий труда и степень влияют на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредном и (или) опасном производстве (например, дополнительный ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 147 ТК РФ)). Также они оказывают влияние на размер взносов работодателя на пенсионное страхование.

В свою очередь, улучшение условий труда и снижение вредных и (или) опасных факторов ведет к уменьшению дополнительного тарифа (может опустить его даже до нуля), снижает размер компенсационных выплат и иных гарантий льготной категории работников, а значит, уменьшает издержки работодателя.

Как определяются рабочие места, подлежащие спецоценке?

Согласно ст.209 ТК РФ: рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Рабочее место характеризуется двумя признаками: наименованием профессии / должности и пространственным нахождением места, где эта профессия / должность осуществляется.

Поэтому при определении количества мест, подлежащих спецоценке, нужно руководствоваться штатным расписанием и количеством помещений (если работа в здании, сооружении), иных мест, где работают работники.

Вопрос решается также и с учетом требований 426-ФЗ в части понимания, что такое аналогичное рабочее место.

Кроме того, законом установлены условия, при которых СОУТ проводить не нужно.

Результат специальной оценки условий труда - это установление класса (подкласса) условий труда на конкретном рабочем месте (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ). Класс (подкласс) устанавливает эксперт организации, проводящей специальную оценку, по итогам ее проведения (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

Итоги специальной оценки оформляют в виде отчета по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Результаты специальной оценки условий труда могут применяться, если сведения о результатах внесены в информационную систему учета в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ. Это федеральная информационная система учета результатов СОУТ, сведения в которую направляет организация, которая проводила СОУТ. Это осуществляется только после того, как работодатель утвердит отчет по СОУТ и направит в эту организацию в установленный для него трехдневный срок копию этого отчета (его титульного листа, который нужно направить в сканированном виде по электронной почте и одновременно почтой заверенную копию). Если все будет сделано правильно, с момента размещения сведений о СОУТ во ФГИСУ спецоценка начнет действовать и срок ее действия будет отсчитываться со времени этого размещения и никак иначе.

Если какие-то рабочие места аттестованы с 1 или 2 классом (оптимальные или допустимые), то на них оформляется декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Декларация оформляется организацией, проводящей СОУТ, в 2 экземплярах.

Работодатель обязан их подписать и направить в Государственную инспекцию труда по месту своего нахождения вместе с необходимыми документами. Один экземпляр после регистрации в ГИТ возвращается работодателю. Можно разместить ее на информационном ресурсе Роструда России.

Подача декларации в ГИТ - это обязанность работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Форма декларации и Порядок ее подачи утверждены Приказом Минтруда России от 17.06.2021 N 406н.

В настоящее время форма и Порядок подачи декларации актуализированы, а также актуализирован Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (на сайте Роструда) (Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 406н).

Изменения законодательства направлены на реализацию положений Федерального закона от 30.12.2020 N 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", которым закреплен бессрочный статус декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Таким образом, из сведений, включаемых в реестр, исключены сведения о сроке действия декларации.

Уточнено также, что декларация подается работодателем в срок не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в ФГИС СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

Специальная оценка условий труда – процесс постоянный.

Если условия труда признаны вредными (опасными), на них СОУТ нужно проводить каждые пять лет. Есть также условия для внеплановой спецоценки и условия, когда СОУТ повторяется также и на рабочих местах, хотя и с классом условий труда 1 или 2. Например, если работник имеет право на льготную пенсию, то на его рабочем месте СОУТ проводится также один раз в пять лет (например, педагогические работники).

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

Консультант по госполномочиям в сфере труда Н.М. Драпеза