**Специальная оценка и декларирование условий труда. Установлены особенности для микропредприятий**

. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (статья 3 Федерального закона №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

СОУТ проводится с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя (ч.2 ст22, ч.1, 3 ст.214 ТК РФ).

Специальную оценку проводит приглашенная работодателем независимая специализированная организация, имеющая аккредитацию Минтруда РФ на проведение таких работ.

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.

Класс условий труда и степень, установленные по результатам СОУТ, влияют на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам. Если установлены вредные (опасные) УТ, работникам предоставляются в зависимости от класса УТ дополнительный ежегодный отпуск ([ч. 1 ст. 117](consultantplus://offline/ref=845D79A3F6E136E59E1FF00195EF99420AFF210E193EE384027658A9B1E902D1E59AF9A2B40B0E8B53D6074A304993A8D8FC4E3F99D69CDEvD79B) ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени ([абз. 5 ч. 1 ст. 92](consultantplus://offline/ref=845D79A3F6E136E59E1FF00195EF99420AFF210E193EE384027658A9B1E902D1E59AF9A2B40B0E8851D6074A304993A8D8FC4E3F99D69CDEvD79B) ТК РФ), повышенный размер оплаты труда ([ч. 1 ст. 147](consultantplus://offline/ref=845D79A3F6E136E59E1FF00195EF99420AFF210E193EE384027658A9B1E902D1E59AF9A2B40B0E8B5AD6074A304993A8D8FC4E3F99D69CDEvD79B) ТК РФ).

Организация, проводящая для работодателя СОУТ, по ее завершении оформляет отчета по [форме](consultantplus://offline/ref=420F9988B823ADAF928578DF827DEFC13C6590AB2426100EA792F8CC96458989AC0F2EAB5539D0FB37976FDAE5A2FBD844773529EBDAD014CEk3C), утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Срок проведения следующей спецоценки (т.к. она проводится один раз в пять лет) определяется с даты внесения сведений о результатах СОУТ в информационную систему учета в порядке, установленном [Законом](consultantplus://offline/ref=271A7310E6E2C2E13AA7DD84E497307460F53201A5304EE4C77402F33BC0CCCF4C9359EA7151FE9D6FDE123AB3NClDC) N 426-ФЗ.

Федеральная информационная система учета результатов СОУТ создана для того, чтобы в ней можно было найти любого работодателя, зарегистрированного в качестве такового по российскому законодательству. Доступ к этой системе есть у органов надзора и контроля и у организаций, проводящих СОУТ. Именно они направляют туда информацию о результатах спецоценки. Но чтобы туда эти результаты попали, работодатель после получения отчета о СОУТ утверждает его и копию титульного листа отчета направляет в организацию, которая проводила СОУТ. Если этот отчет не поступит, информация не попадет во ФГИС учета результатов СОУТ и спецоценка не будет считаться проведенной. Соответственно срок спецоценки на конкретном рабочем месте исчисляется с даты размещения информации. Организация, проводившая СОУТ, уведомляет работодателя о размещении посредством направления ему уведомления установленной формы.

В зависимости от установленного класса УТ работодатель должен выполнить еще ряд действий.

Если УТ относятся к вредным (опасным), работодатель принимает решения о льготах и компенсациях работникам за эти УТ.

Информация о классе УТ в любом случае должна быть доведена до работника, в том числе посредством внесения дополнений в трудовой договор, поскольку информация об УТ относится к существенным условиям трудового договора.

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 (за исключением отдельных рабочих мест, которые не подлежат декларированию, например, на которых работники получают льготную пенсию (педагоги, медики, другие категории).

Декларация оформляется организацией, проводящей СОУТ, в 2 экземплярах, и направляется работодателю.

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. Но можно и проще это сделать самостоятельно: разместить ее на информационном ресурсе Роструда России с прикреплением ЭЦП.

В связи с изменениями законодательства декларации стали бессрочными. Бессрочный статус декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда будет иметь место в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Законодателем также уточнено, 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.

Недавний анализ деклараций, выданных работодателям в муниципальном образовании, показал, что работодатели не всегда направляли их в установленном порядке в ГИТ Иркутской области. Их просто нет на официальном сайте Роструда, тогда как они должны там быть. Из этого следует, что работодателям заново придется проводить спецоценку на этих рабочих местах. Работодателям следует за этим следить, как и контролировать работу своих комиссий, чтобы спецоценка проводилась всоевременно.

**Новое. Правительство предлагает оформлять результаты спецоценки в электронном виде.**

Планируется с 1 сентября 2023 года дать возможность составлять отчет о спецоценке условий труда не только в бумажной (как сейчас), но и в электронной форме. Члены комиссии смогут подписать такой отчет, например, усиленной квалифицированной ЭП (при наличии). Поправки в закон внесены в Госдуму.

**Кроме того, Минтруд утвердил особенности проведения специальной оценки условий труда рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, - субъектах малого предпринимательства**, которые отнесены к микропредприятиям (организации и ИП с численностью работников не более 15 человек).

С 1 марта 2023 года по 1 марта 2029 года будет действовать Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 N 1830 "О перечне рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей". Постановлением утвержден перечень рабочих мест в организациях - субъектах малого предпринимательства, которые по федеральному закону отнесены к микропредприятиям, осуществляющих в качестве основного один из видов деятельности, включенных в Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)).

Какие это виды деятельности:

- разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги (класс 62 разд. J);

- деятельность в области информационных технологий (класс 63 разд. J);

- деятельность финансовая и страховая (раздел К);

- деятельность по операциям с недвижимым имуществом (разд. L);

- деятельность в области права и бухгалтерского учета (класс 69 разд. М);

- деятельность головных офисов; консультирование по вопросам управления (класс 70 разд. М);

- деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытания, исследований и анализа (класс 71, разд. М);

- деятельность рекламная и исследование конъюнктуры рынка (класс 73, разд. М);

- деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги (разд.N);

- образование (разд. P);

- деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры (класс 90 разд. R);

- деятельность общественных организаций (класс 94 разд.S).

Если микропредприятие осуществляет один из этих видов деятельности, оно вправе воспользоваться Особенностями проведения СОУТ. При этом идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется работодателем (представителем работодателя) совместно с работниками **без привлечения организации, проводящей специальную оценку условий труда**.

При проведении идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах микропредприятия на каждое рабочее место **оформляется проверочный лист** (рекомендуемый образец приведен в Приложении 1 к Особенностям проведения СОУТ), результаты заполнения которого утверждаются комиссией работодателя по проведению специальной оценки условий труда.

В случае наличия в проверочном листе не менее одной отметки "да", свидетельствующей об обнаружении видов работ и (или) источников потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, такой потенциально вредный и (или) опасный фактор считается идентифицированным.

В отношении рабочих мест, на которых идентифицированы один или несколько потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проводится специальная оценка условий труда согласно Методике с привлечением организаций, проводящих СОУТ.

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме (ставится подпись в проверочном листе) работника (работников) с результатами идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на его (их) рабочем месте **в течение 30 календарных дней со дня утверждения проверочного листа**. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

В случае если потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на таких рабочих местах признаются комиссией допустимыми и работодателем оформляется декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (рекомендуемый образец приведен в Приложении 2 к Особенностям проведения СОУТ).

При подаче декларации согласно ст.11 Федерального закона N 426-ФЗ в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (ГИТ), по месту своего нахождения, к декларации прикладывается оригинал или заверенная копия проверочного листа (проверочных листов).

Декларация подается работодателем в срок **не позднее 30 рабочих дней** со дня утверждения комиссией проверочного листа.

Внесение поданных в соответствии с Особенностями проведения СОУТ деклараций в реестр деклараций и передача во ФГИС учета результатов проведения СОУТ сведений о результатах проведения СОУТ в отношении рабочих мест микропредприятия, условия труда на которых декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществляются территориальным органом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (т.е. ГИТ).

Напоминаем, что специальная оценка условий труда – процесс постоянный. Комиссия, созданная работодателем для целей спецоценки, является постоянно действующей.

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.

Консультант по госполномочиям в сфере труда Н.М. Драпеза