*Каждый работодатель должен помнить о том, что проведение специальной оценки условий труда рабочих мест – это его обязанность, закрепленная на законодательном уровне в Трудовом кодексе РФ. За ее неисполнение, либо исполнение неподобающим образом он может быть привлечен к ответственности*

**Общая информация**

Специальная оценка условий труда ( далее СОУТ) была введена в действие Федеральным законом с 01.01.14 г., заменив предшествующую ей аттестацию рабочих мест. Она является обязательным мероприятием, проводимым работодателем совместно с привлекаемой специализированной организацией.

Нарушение трудового законодательства влечет наступление ответственности, которая может выражаться не только в наложении штрафов, ставших в последнее время весьма крупными, но и в определенных последствиях уголовно-правового характера.

**В чем заключается суть СОУТ?**

Суть организации проведения специальной оценки условий труда заключается в следующем. Независимая специализированная компания проводит детальный анализ состояния условий, в которых работники трудятся, причем работает она по приглашению работодателя. Рабочие места в организации, на которых планируется проведение проверки, определяются заранее. Главная цель процесса – это выявление факторов производства, определяемых как опасные и/или вредные, далее проводится оценка уровня их влияния на работника. Под ними следует понимать такую совокупность факторов, которые, оказывая влияние на человека, могут привести к получению травмы или развитию заболевания.

Имея на руках результаты СОУТ, специалисты компании, занимающейся ее проведением, устанавливают подклассы (классы) условий на тех местах, которые были обследованы. Утвержденная законодателем методика проведения специальной оценки условий труда различает в зависимости от степени выраженности вредного и/или опасного влияния четыре класса: опасный, вредный, допустимый и оптимальный. Отнесение к той или иной категории сказывается на размере страховых взносов, которые перечисляет в ПФР работодатель. Кроме того, деление условий труда на классы, степени напрямую влияет на уровень предоставляемых сотрудникам, занятым на опасном и/или вредном производстве, компенсаций и гарантий (сокращенное время работы, дополнительный отпуск и денежные выплаты).

**Рабочие места, подлежащие СОУТ**

В ТК РФ (ст. 209, ч. 6) законодатель устанавливает, что рабочим следует считать то место, на котором сотрудник обязан находиться, либо куда необходимо ему прибыть в связи с характером работы, и над которым косвенным или прямым образом осуществляется контроль со стороны работодателя. На первый взгляд все довольно просто. Однако методика проведения СОУТ имеет некоторые особенности. Так, СОУТ проводится на всех существующих у работодателя рабочих местах, за исключением дистанционных сотрудников, тех, что осуществляют трудовую функцию на дому. Кроме того, СОУТ не может быть проведена на рабочем месте, которое в настоящий момент является вакантным. По данному поводу были даны разъяснения Минтруда России. Список подлежащих СОУТ мест работы, в т. ч. и аналогичных, в организации составляется, а затем утверждается специально созданной комиссией работодателя.

**Рабочие места, признаваемые аналогичными**

На самом деле, на практике у работодателей сложности возникают не столько при определении срока проведения специальной оценки условий труда, сколько при составлении перечня аналогичных (похожих) рабочих мест. Более чем в половине случаев список формируется неправильно. Во-первых, работодатель самостоятельно принять решение о признании конкретных рабочих мест аналогичными не может, т. к. это задача эксперта организации, занимающейся проведением СОУТ. Во-вторых, оно должно быть утверждено в завершении комиссией по проведению СОУТ.

**Признаки аналогичных (похожих) рабочих мест**

Обратите внимание на то, что аналогичные места обладают совокупностью общих признаков:

- однотипное (одинаковое) оснащение системой отопления, освещения, вентиляции и кондиционирования воздуха;

- расположение в одном или нескольких одинаковых (однотипных) производственных зонах, либо помещениях;

- работники занимают одну должность и трудятся по одной и той же специальности или профессии;

- сотрудники выполняют одинаковые функции (трудовые) в условиях однотипного технологического процесса и при идентичном режиме рабочего времени;

- сотрудники в работе используют одинаковое оборудование и инструменты, материалы и сырье, приспособления;

- работники оснащены одинаковыми (идентичными) СИЗ.

В соответствии с установленным порядком проведения специальной оценки условий труда, при наличии в компании рабочих мест, являющихся аналогичными, исследуют их не все, а 20% от общего количества, но не менее 2-х. Результаты СОУТ при этом распространяются на все.

**Результаты СОУТ**

Результат проведения СОУТ выражается в установлении на каждом конкретном месте работы класса условий труда. Данная работа выполняется экспертом организации, занимающейся проведением СОУТ. Итоги должны быть оформлены в виде отчета по установленной форме. В нем ставят свои подписи все члены комиссии работодателя, а затем в течение трех дней (рабочих) уведомляют об этом организацию, проводившую СОУТ.

А если у организации имеется официальный сайт – то она должна организовать размещение на нем сводных данных о результатах оценки:

* об установленных классах (подклассах) условий труда;
* о перечне мероприятий по улучшению этих условий.

Сделать это нужно в тот же срок – 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки (ч. 6 ст. 15 Закона).

Сведения о результатах специальной оценки также нужно отразить в таблице 10 формы 4-ФСС.

**Использование результатов СОУТ**

Результаты должны применяться с даты подписания всеми членами комиссии отчета о проведении специальной оценки условий труда. Срок ознакомления работников с ними, предоставляемый законом, тоже начинает исчисляться с этого времени. Когда условия труда по итогам СОУТ признаются опасными и/или вредными, работодатель обязан своим сотрудникам:

- предоставить компенсации и гарантии, предусмотренные ТК РФ;

- обеспечить их средствами (сертифицированными) для коллективной защиты и индивидуальной;

- предоставлять молоко и иные пищевые равноценные продукты.

Кроме того, в сферу обязанностей работодателя входит проведение мероприятий, целью которых является изменение в лучшую сторону условий труда сотрудников. Например, снижение уровня загазованности, запыленности воздуха, модернизация производства.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены, то дальнейшие исследования не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона).

По таким рабочим местам, а также местам, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми, работодатель подает в Государственную инспекцию труда декларацию соответствия условий труда государственным требованиям. А так же работодатель в целях поддержания их в таком виде должен осуществлять своевременный и полный контроль над такими местами, а также проводить мероприятия, направленные на поддержание их на безопасном уровне.

**Результаты СОУТ: ознакомление работников**

Ознакомление сотрудников с результатами СОУТ – это один из вопросов, который волнует работодателя после проведения специальной оценки условий труда. Какой срок для этого предоставляется, можно узнать, обратившись к тексту ФЗ № 426.

Работник должен быть ознакомлен в течение тридцати дней (календарных), отсчет при этом начинается с момента утверждения (подписания всеми членами комиссии) отчета о результатах СОУТ. В данный промежуток не включается период нахождения работника на больничном листе, в отпуске, командировке или межвахтовый отдых.

Факт ознакомления должна подтверждать подпись сотрудника в карте СОУТ. С документом также каждый раз знакомят вновь принятых работников.

**Работник не принимает результаты СОУТ: что делать?**

Довольно часто можно наблюдать ситуацию, когда работник отказывается знакомиться с результатами СОУТ, либо категорически с ними не согласен. В этом случае представителю работодателя необходимо оформить акт, подтверждающий это, и засвидетельствовать его, как минимум тремя подписями. В комиссию можно пригласить начальника или специалиста кадровой службы, руководителя структурного подразделения, в котором работник трудится. Кроме того, сотруднику нужно разъяснить его право на обращение в Трудовую инспекцию с целью обжалования результатов СОУТ.

**Срок проведения специальной оценки условий труда**

Если СОУТ работодатель проводит впервые, и причиной тому служит принятие ФЗ № 426, то предусмотрены переходные положения, касающиеся сроков. Существует три варианта развития дальнейших действий:

- На рабочем месте ранее была проведена аттестация (АРМ). В этом случае СОУТ организовать работодатель обязан в срок не позднее пяти лет. Отсчет начинается с даты утверждения результатов последней аттестации. Однако следует помнить, что если срок действия ее результатов истек, т.е. прошло более пяти лет, СОУТ проводят безотлагательно. В противном случае есть риск привлечения к административной ответственности.

- На рабочем месте ранее никогда не проводилась АРМ, оно не включено в список, указанный в п.п. 1, 2-й части шестой статьи 10 ФЗ № 426 и введено в эксплуатацию до 01.01.2017 г. В этом случае прямого указания на срок проведения специальной оценки условий труда в законе нет. Правовые эксперты предполагают, что руководствоваться нужно ч. 6 ст. 27 указанного нормативно-правового акта. В ней указано, что СОУТ может проводиться работодателем поэтапно, но не позднее 31.12.18 года.

- На рабочем месте ранее не проводилась АРМ, и оно включено в список, указанный в п.п. 1, 2-й части шестой статьи 10 ФЗ № 426. В этом случае СОУТ должна быть проведена в самые кратчайшие сроки. Обусловлено это тем, что трудовые условия на данных рабочих местах заведомо принадлежат к категории опасных и/или вредных.

Повторная плановая СОУТ проводится не позднее 5 лет с того момента, как был утвержден отчет последней СОУТ.

**Ответственность за нарушение законодательства о СОУТ**

Согласно ТК РФ, в сферу обязанностей каждого работодателя входит обеспечение безопасных условий, в которых работают его работники, в т. ч. организация проведения СОУТ. Неисполнение, либо нарушение порядка (установленного законом) осуществления СОУТ грозит административной ответственностью.

Для должностного лица штрафы варьируются в пределах 5 000 -10 000 руб., для юр. лиц – 60 000 - 80 000 руб.

При выявлении повторного нарушения сумма денежного взыскания увеличивается практически вдвое, к тому же список санкций расширяется: возможна дисквалификация или приостановление деятельности компании. Анализируя нормы Федерального закона, можно сделать вывод о том, что нарушением порядка проведения СОУТ признаются, например, следующие действия со стороны работодателей: несоблюдение срока, неправильно оформленная документация (результаты), отсутствие специально созданной комиссии и т.д.

Информация с сайта fb.ru