



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА



МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ  
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ И  
РАБОТОДАТЕЛЮ

**Что нужно знать  
при проведении специальной  
оценки условий труда.**

г. Владивосток  
2018 г.

## Содержание:

1. **Нормативные документы для проведения СОУТ.**
2. **Цели специальной оценки условий труда.**
3. **Отменят ли льготы педагогам по результатам СОУТ?**
4. **Очередность проведения СОУТ.**
5. **Пошаговые действия комиссии при проведении специальной оценки условий труда.**
6. **Финансирование проведения СОУТ.**
7. **Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда.**
8. **Роль профсоюзных органов при проведении в организации СОУТ.**
9. **Гарантии и компенсации работникам после проведения СОУТ.**

Уважаемые коллеги!

До 31 декабря 2018 года все работодатели должны выполнить свою обязанность по проведению спецоценки условий труда. Отчеты об утверждении её результатов следует подписать не позднее 31.12. 2018 года.

Не позже 29-30 января 2019 года необходимо на внешнем сайте организации разместить сводную ведомость, отправить декларацию в ГИТ, подписать карты СОУТ с каждым работником, а также заполнить листы ознакомления с декларациями.

Специальная оценка условий труда (далее- СОУТ/ Спецоценка) – единый комплекс последовательно выполняемых процедур по выявлению и оценке уровня воздействия вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса на работников.

Процедура вводится с 1 января 2014 года для того, чтобы урегулировать систему предоставления льгот и гарантий, а также повысить ответственность работодателей перед работниками. Работодатель, который не сделает рабочее место сотрудника безопасным, обязан выплачивать повышенный страховой взнос в Пенсионный фонд, а также предоставлять компенсации работникам. Повышенная тарифная ставка за работу во вредных условиях составит порядка 4% страховых взносов. Чем лучше условия, тем ниже тариф, а если условия труда безопасны – то дополнительные тарифы снимаются.

На случай бездействия работодателей видоизменяется система назначения штрафных санкций. Вводится дифференциация правонарушений законодательства о труде: за нарушение охраны труда, необеспечение работника средствами индивидуальной защиты, нарушение процедуры или не проведение СОУТ, за отсутствие медицинских осмотров.

### Нормативные документы для проведения СОУТ

- ст.212 ТК РФ,
- Федеральный закон №426 –ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»;

- Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

### Цели специальной оценки условий труда

- Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащение рабочих мест средствами коллективной защиты.
- Установление работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.
- Установление дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.
- Расчет скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Обоснование финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Рассмотрение и урегулирование разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями.
- Определение в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления.

### Отменяют ли льготы педагогам по результатам СОУТ?

Первое, что необходимо отметить, так это особые условия организации труда педагогических работников (далее рассмотрим учителей и воспитателей, как основных представителей данной категории работников).

1. Рабочее время педагогических работников у педагога Согласно ТК РФ, статья 333 не может превышать 36 часов. Причем, что важно, это отдельная от СОУТ статья.

Если должность работника относится к педагогическим (присутствует в Приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601), то бояться нечего.

2. В соответствии с ТК РФ статья 334 педагогическим работникам устанавливается удлиненный основной отпуск, который в зависимости от занимаемой должности и вида деятельности организации может составить от 42 до 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466). СОУТ здесь также не при чем.

Более того, педагогические работники каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на отпуск продолжительностью в один календарный год (ТК РФ статья 335)

### 3. Досрочная страховая пенсия.

При СОУТ учитываются пп. 1-18 п. 1 Статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ (согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №412-ФЗ), а право педагогов на досрочную пенсию определяется согласно пп. 19 п. 1 Статьи 30 того же закона.

Дополнительные страховые тарифы за педагогическую деятельность в зависимости от условий труда также не устанавливаются.

**ВЫВОД:** как бы не завершилась специальная оценка условий труда, за воспитателями, учителями, а также некоторыми руководителями учебных заведений сохраняются их отпуск и сокращенная рабочая неделя.

**Зачем тогда проводить спецоценку в школах, садах, университетах, если по ее результатам ничего не изменится?**

Целью СОУТ, в первую очередь, является определение уровня вредности на рабочих местах, и только потом уже определение компенсационных мер за работу в этих условиях.

Если по результатам СОУТ будет доказано, что педагог работает во вредных условиях, то он получит право на льготное обеспечение свыше установленного за его педагогическую деятельность.

Напомним, в соответствии с ТК РФ по результатам СОУТ устанавливаются:

№ п.п.	Класс условий труда	Доплаты (ТК РФ ст. 147)	Дополнительный отпуск (ТК РФ ст. 117)	Сокращенная рабочая неделя (ТК РФ ст. 92)
1.	3.1	Не ниже 4% к окладу	Не положен	Не положена
2.	3.2	Не ниже 4% к окладу	От 7 календарных дней к основному отпуску	Не положена
2.	3.3...4	Не ниже 4% к окладу	От 7 календарных дней к основному отпуску	Не более 36 часов в неделю

Из данной таблицы видно, что педагогических работников не интересует возможность установления им класса от 3.3 и выше. Продолжительность рабочей недели у них итак составляет не более 36 часов. А вот класс 3.2 или 3.1. мог бы улучшить уровень их компенсационного обеспечения. Но возможно ли это?

Перечень основных вредных факторов, которые могут быть идентифицированы при СОУТ у воспитателя и учителя, следующие:

- тяжесть труда;
- напряженность труда;
- освещенность (по жалобам).

1. **По тяжести труда основными параметрами** специальной оценки условий труда педагога (учителя, воспитателя) будут **«Рабочая поза», «перемещение в пространстве» и «наклоны корпуса».**

Эксперты попросят предоставить результаты хронометража, которых обычно нет, либо вовсе не идентифицируют «тяжесть труда», как фактор.

Рекомендуется плотно взаимодействовать с экспертной организацией еще до начала измерений (на этапе идентификации) и просить или даже требовать полной оценки.

Дополнительно рекомендуется заранее и самостоятельно оценить тяжесть труда своих работников. К примеру, на каждый телефон можно установить шагомер и подсчитать количество шагов, которые сделает работник за день (без учета перерывов и обеда). А потом на основании данных цифр определить, стоит ли вообще пытаться получить вредный класс за показатель «Перемещение в пространстве».

*Для справки*

*Шаг мужчины принимается – 0,6 м, женщины – 0,5 м.*

*Норматив по перемещению в пространстве – до 8 км по вертикали, до 2,5 км по горизонтали.*

Тоже самое касается «Рабочей позы» и «Наклонов корпуса». Никто лучше самих работников, а также специалиста, ответственного за охрану труда в организации, не знает, как долго человек стоит, и как часто он наклоняется до пола при выполнении своих должностных обязанностей.

Нет ничего проще, чем провести мониторинг работы самостоятельно (визуально), а потом сравнить данные результаты с тем, что предоставит организация по СОУТ.

Но в любом случае, практика показывает, что по тяжести труда класс условий труда чаще всего относится либо к допустимому (класс 2), либо вредному первой степени (класс 3.1.) так как ограничить нахождение на ногах, перемещение в пространстве можно внесением дополнительных правил в режим труда и отдыха. Также всегда есть стул, на который работник может сесть для отдыха или даже во время работы.

2. **По напряженности труда основными параметрами** специальной оценки условий труда педагога (учителя, воспитателя) будут **«Плотность сигналов», «Нагрузка на голосовой аппарат».**

Плотность сигналов оценивается путем подсчета всего количества сигналов (речевых, аудиальных, визуальных) за рабочий день и приведения этого числа к одному часу (делением на количество часов). И даже если в течение одного-двух часов у работника безостановочное общение, то в другие часы он может вообще никаких сигналов не получать. Поэтому очень сложно получить в результате цифры, превышающую норматив в 175 сигналов/час. Это больше

относится к диспетчерам, операторам высокотехнологичного оборудования и т.д.

«Нагрузка на голосовой аппарат» очень часто позиционируется организациями, как вредный фактор у педагогов (особенно у преподавателей). Но так ли это на самом деле? Норматив в неделю составляет 20 часов, т.е. в день работник должен говорить (не слушать, не обдумывать, а именно говорить) как минимум 4 часа.

Учитель часть времени пишет на доске, проверяет контрольные, слушает выступления учащихся и т.д. Непосредственная нагрузка на голосовой аппарат может быть близка к нормативной, но не превышать ее. Поэтому, чтобы избежать занижения/завышения оценки, необходимо не дожидаясь лаборатории, самостоятельно провести хронометраж голосовой нагрузки (выделить один-два дня) и получить более-менее показательные данные, на которые в последствии можно будет опираться.

Показатель «Число производственных объектов наблюдения» не будет рассматриваться в данном бюллетене, так как до сих пор не ясно, относить ли детей (людей) к производственным объектам.

В любом случае, даже если людей отнести к таким объектам, то оценка проводится по необходимости удерживать внимание одновременно на нескольких объектах. И если есть возможность его переключения, то оценка уже не проводится. Все это характерно для водителей, чем для педагогических работников.

**3. «Освещенность рабочей поверхности» сейчас редко идентифицируется** экспертами в образовательных учреждениях, так как в трудовой деятельности педагогов не присутствуют работы с величиной объектов различения менее 0,5 мм, отсутствуют слепящие источники света.

В тоже время, такой элемент, как классная доска может быть источником отраженной блёскости, а норматив освещения на классной доске составляет 500 лк, что достаточно часто не соблюдается (если нет местного освещения доски, к примеру).

Но соблюдение данного норматива, если не будет особого мнения работодателя, или жалоб сотрудников, будет оценено только при производственном контроле, либо проверяющей организацией (Роспотребнадзор).

**Учитывая вышесказанное, выводы по проведению специальной оценки условий труда педагогов следующие:**

- Особые условия за педагогическую работу (отпуск, сокращённая рабочая неделя, страховая пенсия) сохраняются при любых результатах оценки условий труда.
- При нормальном функционировании образовательного учреждения маловероятно, что условия труда педагогических работников будут вредными.
- Примерно оценить условия труда на своих рабочих местах можно самостоятельно. И рекомендуется периодически такую оценку проводить.

- Официально определить соответствие рабочих мест педагогических работников государственным нормативным требованиям охраны труда может только независимая лаборатория.

### Очередность проведения СОУТ.

**Специальной оценке условий труда (СОУТ) подлежат все рабочие места организации, за исключением условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.**

#### **1. Рабочие места, прошедшие процедуру аттестации рабочих мест (СОУТ).**

СОУТ в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением:

- 1) Внеплановой СОУТ (ч.1 ст.17 ФЗ №426-ФЗ),
- 2) Рабочих мест, на которых были установлены вредные и (или) опасные условия труда,

#### **Внеплановая СОУТ должна проводиться в следующих случаях:**

- 3) Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 4) Изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) Получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными нарушениями требований закона № 426-ФЗ;
- 6) Изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 7) Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 8) Произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 9) Наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда

В случаях 3 и 4 на специальную оценку есть 12 месяцев, в остальных — шесть месяцев. Срок отчитывается с даты наступления этих случаев.

#### **2. На остальных рабочих местах.**

СОУТ может проводиться поэтапно и **должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 года**, кроме:

- 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки с учетом которых осуществляется досрочное назначение тру-

довой пенсии по старости;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Существует три этапа проведения СОУТ: подготовительный, этап исследований и измерений, этап оформления результатов проведенной спецоценки.**

**Пошаговые действия комиссии при проведении специальной оценки условий труда.**

I. Подготовительный этап

**ШАГ № 1**

На подготовительном этапе руководитель образовательной организации совместно с профкомом формирует необходимый пакет документов:

1. Приказ о проведении специальной оценки условий труда.
2. Приказ о создании комиссии по проведению СОУТ, в котором должен быть указан состав и порядок деятельности комиссии (ч.1-4 ст.9 ФЗ №426-ФЗ).

Для организации и проведения СОУТ приказом работодателя создается специальная комиссия (число членов комиссии должно быть нечетным). Возглавляет комиссию работодатель или его представитель. Приказом назначаются председатель и члены комиссии.

**В комиссию включаются:**

- представители работодателя;
- специалист по охране труда;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**Образец приказа:**

<b>Организация</b>		
<b>ПРИКАЗ</b>		
" _____ "	20 ____ г.	Владивосток
<b>О создании постоянно действующей комиссии</b>		
<b>по проведению специальной оценки по условиям труда</b>		
<p>В соответствии с Трудовым кодексом РФ, статья 212 "Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда", и Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"</p>		
<b>п р и к а з ы в а ю:</b>		
1. Для организации и проведения специальной оценки по условиям труда создать постояннодействующую комиссию в следующем составе:		



Председатель

комиссии

-

Члены комиссии:

-

-

-

-

2. Комиссии в своей работе руководствоваться вышеуказанным Федеральным законом, а также приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению".

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

\_\_\_\_\_  
Л.И. Фамилия

С приказом ознакомлены:

3. **Определяется график проведения соответствующих работ.** Комиссией утверждается перечень рабочих мест с указанием **аналогичных** рабочих мест.

**К аналогичным** относят рабочие места, размещенные в одном или нескольких монотипных помещениях, на которых трудятся работники с одинаковыми должностями и функциями. Обязательная спецоценка охватывает 20 % аналогичных рабочих мест, но не менее двух. Аналогичные рабочие места оснащены одинаковым оборудованием, вплоть до марки и года выпуска. При сменном графике работы допустимо проводить спецоценку только работников одной смены. Аналогичными могут считаться рабочие места учителей, если сотрудники выполняют одинаковый функционал и работают в аналогичных условиях. Если в ходе оценки выявится несоответствие по одному из показателей аналогичности (к примеру, различия в показателях измеряемых факторов), оценке будет подвергаться все 100% рабочих мест.

Нельзя считать, что все рабочие места учителей являются аналогичными. Например, учителя начальных классов и учителя физики. Первые проводят свои уроки в одном блоке школы, а вторые – в других, строго определенных классах. Данные рабочие места не могут являться аналогичными, так как учителя работают в разных условиях.

Кроме того, ввиду уникальности какого-либо предмета (химия, физика, биология, информатика, труд) его преподавание в других кабинетах невозмож-

но или сильно затруднено. Эти кабинеты оснащаются специфическим оборудованием, и данные рабочие места не могут считаться аналогичными.

**Запомните главное:**

1. Как правило, условия труда в образовательных учреждениях не являются сложными и оцениваются на уровне офисных рабочих мест.
2. Процедура идентификации не предполагает измерений. Но и не запрещает эксперту, если тот сочтет нужным, провести какие-либо выборочные измерения. Их результаты не войдут в отчет о проведении спецоценки.
3. В группу рабочих мест, наиболее подверженных вредным воздействиям, входят кабинеты химии, физики, информатики, биологии, физической культуры, столовой и кабинет директора.
4. Нельзя считать, что все рабочие места учителей являются аналогичными. Например, учителя начальных классов проводят свои уроки в одном блоке школы, а учителя физики – в других, строго определенных классах.
5. В ходе спецоценки рабочих мест преподавателей не измеряются электромагнитные излучения ЭВМ, ионизирующее излучение, химические факторы, напряженность трудового процесса.

**Перечень рабочих мест, которые подлежат специальной оценке условий труда**

Номер рабочего места	Наименование рабочего места	Код профессии, должности по ОК 016-94	Количество работников, занятых на данном рабочем месте (чел.)	Расположение рабочего места
1	2	3	4	5

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Представитель отдела кадров \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

Представитель юридической службы \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

Представитель выборного органа  
профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

### **Список документов, которые должен предоставить работодатель.**

- Прежде требуют регистрационные документы организации и штатное расписание, что позволяет утвердить перечень рабочих мест, далее необходимо предоставлять отраслевые документы:
- Приказ о создании комиссии (Внутренний документ предприятия, утверждаемый работодателем. Общепринятой формы не имеется, важно, чтобы отражался состав комиссии).
- График проведения СОУТ. (Оформляется в свободной форме, выделяет этапы проведения СОУТ, планируемые сроки начала и завершения процедуры).
- Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда. в Перечне каждому рабочему месту присваивается свой индивидуальный номер, аналогичные рабочие места обозначаются номером с добавлением прописной буквы «А». Например: 5А, 384А и т.д. В соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ спецоценке подлежат все рабочие места (включая места офисных сотрудников).
- СНИЛС сотрудников. Требуется указать номера СНИЛС. Данные запрашиваются во исполнение требований закона о СОУТ и указании их в картах СОУТ каждого сотрудника.
- Перечень применяемого производственного оборудования, перечень применяемых приспособлений и инструментов по каждой профессии.
- Контингент лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
- Сведения о произошедших за последние пять лет несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, выявленных у работников, занятых на рабочих местах.
- Перечень фактически выдаваемых СИЗ. Предоставляются копии сертификатов на имеющиеся СИЗ. Наличие СИЗ влияют на снижение класса условий труда.

- Список профессий, пользующихся правом на льготное пенсионное обеспечение (Список №1, Список №2, за выслугу лет).
- Список автотранспорта (автотракторной техники) предприятия с указанием количества водителей, работающих на каждом автомобиле (закрепление автомобилей за водителями), грузоподъемности и вида используемого топлива, марка и год выпуска, государственный регистрационный номер автомобиля.

Копию (выписку) документов, регламентирующих распорядок и режим работ организации и ее структурных подразделений. Отражается время работы и наличие перерывов во время рабочего дня.

Дополнительно экспертом СОУТ могут запрашиваться должностные инструкции и журнал регистрации инструктажей по технике безопасности.

**К подготовительному этапу также относят проверку работоспособности оборудования, освещённости рабочих мест, приведение в соответствие документации по охране труда.**

## **ШАГ №2**

**Выбор организации, проводящей специальную оценку условий труда.**

**К выбору организации для проведения СОУТ нужно отнестись ответственно, от этого зависит качество проведённой спецоценки в организации.**

Согласно ст.19 и ст.21 ФЗ № 426-ФЗ данная организация должна соответствовать следующим требованиям:

- 1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности проведение специальной оценки условий труда;
- 2) **наличие в организации не менее пяти экспертов**, работающих по трудовому договору, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.
- 3) наличие в качестве структурного подразделения аккредитованной испытательной лаборатории.
- 4) должна быть внесена в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда.
- 5) иным требованиям, указанным в ст.22 ФЗ (родство, учредитель и т.д.)

## **ШАГ №3**

**Подписание договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда.**

**Перед заключением договора:**

- Внимательно изучите учредительные документы организации и проверьте их на сайте Федеральной налоговой службы или по ответу на запрос из ФНС – должны совпадать название организации, ИНН, КПП, ОГРН, юридический адрес; организация должна быть действующей;
  - Потребуйте документы, подтверждающие соответствие специализированной организации требованиям статьи 19 ФЗ № 426 - ФЗ(право работодателя требовать эти документы закреплено ст 4 ч. 1 п. 3 и ст. 6 ч. 2 п. 2);
  - Проверьте свидетельство о внесении в государственный Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, сравните с соответствующей записью на официальном сайте Министерства здравоохранения РФ;
  - Изучите аттестат аккредитации и область аккредитации – убедитесь, что исследования, которые Вам потребуются, включены в область аккредитации и что срок действия аттестата аккредитации не закончится до завершения СОУТ;
- Изучите текст договора:
- в договоре должны быть указано, какие **документы**, сведения и информацию **работодатель обязан** предоставить организации, проводящей СОУТ (ст. 4 ч. 2 п. 2). В случае непредставления этих сведений, документов и информации, **организация, проводящая СОУТ обязана** не приступать или прекратить выполнение работ (ст. 6 ч. 2 п. 4).
  - в договоре должны быть указаны **условия**, которые работодатель должен обеспечить для проведения СОУТ. В случае отказа работодателя обеспечивать эти условия, **организация, проводящая СОУТ обязана** не приступать или прекратить выполнение работ (ст. 6 ч. 2 п. 4).
  - посмотрите, какие документы обязана будет подготовить организация, проводящая СОУТ – будет ли она разрабатывать график проведения СОУТ, декларации о соответствии условия труда и т.д.

## ШАГ №4

### Идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов.

Идентификация осуществляется экспертом организации. Перечень рабочих мест с указанием источников вредных и опасных факторов утверждается комиссией.

**Во время проведения СОУТ работник должен находиться на своём рабочем месте.**

*Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (сокр., ст.10 ФЗ №426-ФЗ) - сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды, и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н.*

На следующих этапах процедура проведения специальной оценки условий труда будет зависеть от результатов идентификации:

<p><b>1 случай</b> – Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах не выявлены. В таком случае работодатель переходит к процедуре декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ч.1 ст.11 ФЗ №426-ФЗ).</p>	<p><b>2 случай</b> – Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах выявлены.</p> <p>В таком случае все идентифицированные вредные и (или) опасные производственные факторы подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч.1 ст.12 ФЗ №426-ФЗ).</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Разберем первый случай. Шаги №5 и №12** (измерения вредных факторов, предоставление компенсаций работникам), указанные в схеме №2, в данном случае **не осуществляются**.

### **ШАГ №7**

#### **Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.**

Согласно ст.11 ФЗ №426-ФЗ декларация подается работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Государственная инспекция труда), по месту своего нахождения. Данный орган обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций.

**Срок действия декларации – 5 лет.** Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (ч.4 ст.11 ФЗ №426-ФЗ). Декларация прекращает свое действие и проводится внеплановая СОУТ, если на «задекларированном» рабочем месте с работником произошел несчастный случай или выявлено профессиональное заболевание. В течении 10 календарных дней со дня наступления вышеуказанных обстоятельств Федеральный орган исполнительной власти вносит соответствующую запись в реестре деклараций. В остальных случаях срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Минтруд России разъяснил, что декларирование по результатам специальной оценки условий труда это такая же обязанность работодателя, как и, собственно, проведение специальной оценки условий труда.

Не задекларировав условия труда, работодатель также **нарушает порядок проведения специальной оценки условий труда** и попадает под **штрафные санкции**, предусмотренные действующим законодательством - 60-80 тысяч рублей.

В случае не проведения специальной оценки условий труда, помимо требований *ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации*, работодатель нару-

шает требования Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ, который внес изменения в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приравняв указание условий труда в трудовом договоре с работником к его зарплате, т.е. сделав обязательным указание условий труда в трудовом договоре (существенным условием в трудовом договоре, которое нельзя в нем прописать, не осуществив такое мероприятие как СОУТ).

Нарушив это правило, работодатель также подвергнется штрафным санкциям за нарушение порядка составления трудового договора, такое **нарушение является административным правонарушением**, в связи с чем должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности - штрафу в размере от пяти до пятидесяти тысяч рублей на основании *ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях*.

**При повторном нарушении** законодательства лицом, ранее подвергнутому административному взысканию за аналогичное правонарушение, **размер штрафа вырастает** до 70 тысяч рублей. При этом представители Государственной инспекции труда могут предъявить требования о несоответствии (в случае отсутствия указания на условия труда в трудовом договоре) сразу ко всем трудовым договорам, имеющимся у работодателя и размер штрафа, может вырасти многократно.

## **II. Этап исследований и измерений вредных и (или) опасных производственные факторы на рабочих местах**

**Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах выявлены**, то комиссия по проведению СОУТ приступает к исследованиям и измерениям вредных и опасных производственных факторов.

### **ШАГ № 5**

#### **Непосредственное проведение измерений.**

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из:

- 1) Государственных нормативных требований охраны труда.
- 2) Характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья.
- 3) **Результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов**, проведенных аккредитованной в установленном законодательством порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, **но не ранее чем за шесть месяцев** до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов принимается комиссией по представлению эксперта.
- 4) Предложений работников.

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч.6 ст.12 ФЗ №426-ФЗ).

## ШАГ № 6

### Классификация условий труда.

По результатам проведения исследований и измерений экспертом осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда. Условия труда, также как при аттестации рабочих мест, подразделяются на четыре класса (ст.14 ФЗ №426-ФЗ).

Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливаются по **наиболее высокому классу** (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.

В соответствии с приложением № 22 к Методике проведения СОУТ в случае:

сочетанного действия 3 и более вредных и (или) опасных факторов, отнесенных к подклассу 3.1 вредных условий труда, итоговый класс (подкласс) условий труда относится к подклассу 3.2 вредных условий труда;

сочетанного действия 2 и более вредных и (или) опасных факторов, отнесенных к подклассам 3.2, 3.3, 3.4 вредных условий труда, итоговый класс (подкласс) повышается на одну степень.

Данные положения не распространяются на параметры микроклимата и вибрацию локальную в случае, если сочетанное воздействие таких факторов производственной среды было ранее учтено в соответствии с Методикой.

**В случае применения работниками**, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных и сертифицированных **средств индивидуальной защиты класс (подкласс) условий труда может быть снижен** комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с Методикой.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми (ч.4 ст.10 ФЗ №426-ФЗ).

## III. Этап оформления результатов специальной оценки условий труда.

### ШАГ №8

#### Составление отчета о проведении специальной оценки условий труда

Форма отчета и инструкция по его заполнению утверждены приказом *Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н.*



Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету (ч.2. ст.15 ФЗ №426-ФЗ).

### **ШАГ №9**

#### **Передача данных (обязанность организации, проводящей специальную оценку)**

С 1 января 2016 года результаты проведения специальной оценки условий труда (см. ст.18 ФЗ №426-ФЗ), в том числе условия труда на которые декларируются, передаются в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда, **организацией, проводящей специальную оценку условий труда,** в течении 10 рабочих дней со дня утверждения отчета (ч.1 ст.18 ФЗ № 426-ФЗ).

### **ШАГ № 10**

#### **Ознакомление работников с результатами специальной оценки**

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок **не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета** о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке (ч.5 ст. 15 ФЗ № 426-ФЗ).

### **ШАГ №11**

#### **Размещение результатов на сайте образовательной организации (при наличии сайта)**

Не позднее чем **в течение тридцати календарных дней** со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодатель с учетом требований законодательства РФ о персональных данных организует размещение на официальном сайте образовательной организации сводных данных о результатах проведения СОУТ (ч.6 ст 15 ФЗ № 426-ФЗ):

1. Установленные на рабочих местах классы условий труда.
2. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

### **ШАГ №12**

#### **Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.**

Согласно Трудового кодекса РФ на основании результатов специальной оценки условий труда (в новой редакции ФЗ №421 -ФЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда предоставляются следующие гарантии и компенсации:

Установленный класс условий труда*	Гарантии и компенсации	Основание
<b>2</b>	-	Ст.219 ТК РФ
<b>3.1</b>	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам - <b>4% тарифной ставки (оклада)</b>	Ст.147 ТК РФ
<b>3.2</b>	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам - <b>4% тарифной ставки (оклада)</b> . Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - <b>7 календарных дней</b> .	Ст.147 ТК РФ Ст.117 ТК РФ
<b>3.3</b> <b>3.4</b>	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам - <b>4% тарифной ставки (оклада)</b> . Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - <b>7 календарных дней</b> . Сокращенная продолжительность рабочего времени - <b>не более 36 часов в неделю</b> .	Ст.147 ТК РФ Ст.117 ТК РФ Ст. 92 ТК РФ

\* Согласно п.4 ст. 27 ФЗ № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций используются результаты аттестации рабочих мест.

### ШАГ №13

#### Хранение работодателем документов о проведении СОУТ.

**Документы** по аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда в соответствии с п.602 раздела 7.3 приказа Минкультуры России от 25 августа 2010г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения" **хранятся в образовательной организации 75 лет** при наличии вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах, и 45 лет при отсутствии таковых.

Исчисление сроков хранения документов производится с 1 января года, следующего за годом окончания их делопроизводством.

#### Финансирование проведения СОУТ.

Основной источник финансирования СОУТ – бюджетные средства.

В качестве дополнительного источника для проведения СОУТ могут быть использованы страховые взносы (до 20%), перечисляемые учреждением в Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве\*.

*Примечание: \* в соответствии с ежегодным порядком финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, определяется приказом Минздравсоцразвития.*

Декларация соответствия СОУТ может быть признана недействительной, если при проверке ГИТ будут установлены нарушения прав работников во время проведения этой процедуры.

### **Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда.**

#### **1. Работник вправе:**

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

**2. Работник обязан** ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

**Отменить льготы работодатель вправе только в том случае, если провел фактические мероприятия по улучшению условий труда.**

### **ЧТО МОЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК С РЕЗУЛЬТАТАМИ СОУТ НЕ СОГЛАСЕН**

Если человек считает, что работодатель нарушил методику проведения оценочных мероприятий, он может прибегнуть к одному из трех способов борьбы.

Как обжаловать СОУТ:

#### **1. ЛИЧНЫЙ КОНТРОЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

У каждого работника по закону есть право находиться на рабочем месте во время испытательных замеров. Оценку вредных факторов производства комиссия должна проводить исключительно в присутствии самого работника. Если не игнорировать эту возможность, результаты проверки могут оказаться гораздо более выгодными для работников в финансовом плане.

Как правило, тот работник не согласен с результатами СОУТ, которого не было на месте в момент проверки. Доказать законность своего присутствия лег-

ко – стоит знать статью 5 Федерального закона № 426-ФЗ. Кроме того, работник вправе общаться со специалистами проверочной организации и задавать им вопросы: о методиках, измерениях, нормах. Согласно статье 6 вышеуказанного Закона, комиссия обязана разъяснять любые моменты в ходе оценочных работ.

## 2. МОЖНО ОБЖАЛОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ СОУТ

В законе № 4 26-ФЗ есть статьи, объясняющие, как оспорить СОУТ. Сама возможность сделать это закреплена в статье 5, а в статье 26 уточняется, что для этого работник должен обратиться в Трудовую инспекцию или суд. Не стоит пренебрегать таким правом.

На основании жалобы Госинспекция труда назначает экспертизу качества и проведет дополнительную оценку условий труда на рабочем месте конкретного работника (заявителя). Пере проверять условия труда всех штатных единиц Трудовая инспекция не будет. В случае, если результаты экспертизы не совпадут с результатами спецоценки, работодателю придется проводить внеочередную проверку и решать вопрос с компенсацией работнику.

## 3. ОБРАТИТЬСЯ К СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

Если работник не согласен с СОУТ, он вправе подать судебный иск с просьбой признать карты спецоценки условий труда некорректными. При рассмотрении таких исков суд нередко устанавливает массу обстоятельств, например: работники не были информированы о проведении СОУТ, не присутствовали на своих местах; замеры вредных/опасных факторов производились неточно или вовсе не были сделаны; итоговые документы проверки не содержат необходимых подписей и многое другое. Безусловно, в таких ситуациях суд принимает решение в пользу работников.

### Роль профсоюзных органов при проведении в организации СОУТ.

Действующим законодательством Российской Федерации представителям профсоюзных органов предоставлен широкий круг полномочий и отведена значительная роль при проведении СОУТ.

Результаты проведенной СОУТ в организации во многом зависят от действий, предпринятых органами первичной профсоюзной организации: как в рамках работы в составе комиссии по проведению СОУТ, так и в рамках осуществления профсоюзного контроля.

Представители выборного органа первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в состав комиссии организации образования по проведению СОУТ и являются ее полноценными участниками.

Инспекции труда ЦС Профсоюза вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований Закона о СОУТ в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 11.12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 19 и ст. 20 Закона о СОУТ).

В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, Профсоюз вправе проводить независимую экспертизу условий труда, в том числе, специальной оценки условий труда.

Роль профсоюзов в контроле над проведением спецоценки трудно недооценить. Сотрудники профсоюзов способны выявить недостатки, препятствующие объективной оценке степени воздействия опасных и вредных факторов на здоровье человека. В их компетенции – предъявление требований на проведение внеплановой спецоценки, обращение в Государственную инспекцию труда или в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в случаях необходимости экспертизы качества спецоценки, обжалование результатов проведения СОУТ в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости или в судебном порядке».

В случае несогласия представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, являющегося членом комиссии по СОУТ, с результатами проведения СОУТ, он вправе изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к отчету о проведении СОУТ. Член комиссии по СОУТ, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, подписывает отчет с пометкой «особое мнение» (пункт 2 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении СОУТ, приложение № 4 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н). Особое мнение может служить основанием для проведения внеплановой СОУТ, либо обжалования результатов СОУТ.

### **Гарантии и компенсации работникам после проведения СОУТ.**

Назначение гарантий и компенсаций следует оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ), вступающим в силу с даты утверждения отчета о спецоценке. Обратите внимание, что в соглашении необходимо указывать конкретные размеры и виды предоставляемых гарантий и компенсаций.

В трудовом договоре с работником должна быть информация об условиях труда на рабочем месте и их характеристика (ст. 57 ТК РФ). Достаточно будет указать итоговый класс (подкласс) условий труда, который проставлен в строке 030 карты спецоценки.

Информацию об условиях труда обязательно нужно вносить в трудовой договор, даже если они признаны оптимальными или допустимыми, то есть когда льготы не назначают. Если условия труда на рабочем месте были задекларированы и карта спецоценки не составлялась, то в трудовой договор необходимо внести лишь информацию о том, что условия труда являются допустимыми (2-й класс).

Отмена ранее действующих гарантий и компенсаций проводится в таком же порядке, но только если работник согласен подписать дополнительное соглашение.

Что делать, если работник отказывается работать в новых условиях, не согласен с результатами спецоценки и отменой льгот? Тогда условия трудового договора можно изменить согласно статье 74 Трудового кодекса.

Для этого работодателю необходимо уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца об изменениях трудового договора и их

причинах. Если работник не согласен с новыми условиями труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Когда такой работы нет или работник от нее отказывается, трудовой договор прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Если работник отказывается от ознакомления с результатами специальной оценки, он нарушает часть 2 статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Рекомендуем составить об этом акт, а также разъяснить работнику, что он вправе обжаловать результаты специальной оценки в судебном порядке и путем обращения в Государственную инспекцию труда. Сам факт ознакомления работника с результатами спецоценки не означает его автоматического согласия с ними. Он вправе обратиться за разъяснениями по вопросам проведенной специальной оценки к работодателю, организации и эксперту, проводившим специальную оценку.

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,  
тел. 8 (423) 245-97-38,  
245-06-79, факс (423) 245-42-55

наш сайт

<http://www.eseur.ru/primorskykrai/>

Сборник подготовлен с использованием системы Консультант Плюс