

Журавлева Ирина Витальевна

СПЕЦОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Здравствуйте, коллеги!

Сегодня мы с вами поговорим о специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Понятие СОУТ

Специальная оценка условий труда, она же спецоценка, она же СОУТ – это обязательная для всех работодателей (практически всех работодателей) процедура по идентификации (идентификация в данном контексте – это выявление), по выявлению вредных и опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работников ([ч. 1 ст. 3](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ, далее – Закон N 426-ФЗ).

Цель спецоценки – убедиться в безопасности для работников рабочих мест и при необходимости принять меры по максимальному исключению вредных, опасных производственных факторов. В том числе определить необходимость применения средств индивидуальной и коллективной защиты для работников. В результате мероприятий по СОУТ выявляют вредные опасные производственные факторы на каждом рабочем месте и присваивают этим рабочим местам класс риска для здоровья работников. Нормативную базу спецоценки вы видите сейчас на экране. Это и федеральный закон, основной закон о специальной оценке условий труда, он так и называется – Федеральный [закон](#) от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и несколько приказов Минтруда – о методике проведения спецоценки ([Приказ](#) Минтруда России от 21.11.2023 N 817н (далее – Приказ N 817н)), о форме и подаче декларации по результатам спецоценки ([Приказ](#) Минтруда России от 17.06.2021 N 406н) и об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний на рабочих местах ([Приказ](#) Минтруда России от 11.07.2024 N 347н (далее – Приказ N 347н)).

Закон N 426-ФЗ устанавливает права и обязанности всех участников спецоценки, и работодателей, и работников, и специализированных организаций, которые проводят СОУТ ([ст. 4-6](#) Закона N 426-ФЗ). Закон устанавливает мероприятия, которые необходимо провести в ходе СОУТ, и методы оценки условий труда ([ст. 12](#) Закона N 426-ФЗ).

Спецоценку обязаны проводить и юридические лица (работодатели), независимо от организационно правовой формы, численности работников, каких-либо других критериев, и работодатели – индивидуальные предприниматели. То есть практически все работодатели практически для всех рабочих мест.

Почему я интонационно подчеркнула слово «практически»? Думаю, вы уже догадались, потому что есть исключения. Исключение по работодателям – это религиозная организация. Исключения по рабочим местам. Спецоценка не проводится на домашних и дистанционных рабочих местах ([ч. 3 ст. 3](#) Закона N 426-ФЗ). То есть домой к работникам никто не поедет. Однако если работник дистанционный, но имеет присутственные дни в офисе (обязан время от времени или периодически, или не по плану, а по вызову, или по необходимости все-таки посещать офис), то на том рабочем месте, которое он посещает, должна быть проведена специальная оценка условий труда.

Требования к организации-оценщику

Проводить спецоценку могут только специализированные организации, состоящие в реестре Минтруда ([п. 2](#) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 N 2332, [ч. 1 ст. 21](#) Закона N 426-ФЗ). Их можно найти на официальном [сайте](#) Минтруда России, выбрав регион и ознакомившись со списком.

Организация-оценщик должна соответствовать определенным требованиям. Во-первых, деятельность по проведению спецоценки должна быть указана в ее уставных документах ([п. 1 ч. 1 ст. 19](#) Закона N 426-ФЗ). Во-вторых, в штате должно быть не менее пяти экспертов, которые работают по трудовому договору ([п. 2 ч. 1 ст. 19](#) Закона N 426-ФЗ). Но уже то, что они в штате, показывает, что они работают по трудовому договору, а не на гражданско-правовых основаниях. Они должны иметь сертификат эксперта, именно на право выполнения работ по спецоценке. И должны быть зарегистрированы в [реестре](#) экспертов ([ч. 1 ст. 20](#) Закона N 426-ФЗ). Проверить, есть ли данный конкретный эксперт в этом реестре можно по [ссылке](#).

Кроме того, среди экспертов должно быть не менее одного (они все с высшим образованием), но как минимум один должен иметь не просто высшее образование, а по определенным специальностям – это либо общая гигиена, либо гигиена труда, либо санитарно-гигиенические лабораторные исследования ([п. 2 ч. 1 ст. 19](#) Закона N 426-ФЗ). И вот как раз для лабораторных исследований каждая специализированная организация, проводящая СОУТ, должна в своем составе в качестве одного из структурных подразделений иметь испытательную лабораторию, либо это может называться

испытательным центром. И такая лаборатория должна быть аккредитована национальным органом по аккредитации, то есть федеральной службой по аккредитации ([п. 3 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ](#)). Сокращенно она называется Росаккредитация. Проверить подлинность аттестата по аккредитации вы можете на сайте www.fsa.gov.ru.

И обратите внимание вот еще на что. Если организация предлагает провести СОУТ без выездов на место проведения замеров – в офисных организациях это допустимо. Но если это предлагается делать на предприятии, где имеется производственный персонал – значит, с такой специализированной организацией лучше дела не иметь.

Права и обязанности участников СОУТ

Переходим к правам и обязанностям участников спецоценки. Ну, начнем с работодателя. Обязанности работодателя вы видите сейчас на экране ([ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Он обязан обеспечить проведение и плановой, и внеплановой спецоценки ([п. 1 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)), предоставить организации оценщику все необходимые сведения, документы, информацию. А если от работников поступили какие-либо предложения по идентификации вредных, опасных производственных факторов, то и их тоже ([п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Работодатель обязан ничего не делать преднамеренно, чтобы сузить круг вопросов, подлежащих выяснению при спецоценке ([п. 3 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Работодатель обязан ознакомить персонал с итогами спецоценки на рабочих местах в письменной форме, и, разумеется, сделать это следует под роспись ([п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Работодатель обязан давать работникам, если поступили вопросы какие-либо, разъяснения по процедуре проведения спецоценки ([п. 5 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). А после ее проведения – реализовать рекомендованные мероприятия по улучшению условий труда работников ([п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). И, конечно же, работодатель обязан рассмотреть все письменные замечания и возражения работников относительно выводов проверки и при необходимости принять решение даже провести внеплановую СОУТ ([п. 7 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)).

Что касается прав работодателя – они, конечно, тоже есть ([ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Работодатель вправе запрашивать у организации оценщика документы, которые подтверждают ее соответствие требованиям Закона N 426-ФЗ ([п. 3 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). Работодатель вправе запрашивать у организации-оценщика обоснование результатов спецоценки – почему сделаны те или иные выводы, на каком основании даны те или иные рекомендации ([п. 1 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ](#)). И конечно, работодатель вправе (на самом деле, даже это необходимо делать) проверять внесение

сведений о результатах проведения СОУТ в Федеральную государственную информационную систему, ФГИС СОУТ – это должна делать как раз специализированная организация ([п. 5 ч. 1 ст. 4](#) Закона N 426-ФЗ). Но контроль – это необходимая опция со стороны работодателя. Работодатель вправе при необходимости проводить внеплановую спецоценку и обжаловать действия или бездействие организации оценщика ([п.п. 2, 4 ч. 1 ст. 4](#) Закона N 426-ФЗ).

Определенные обязанности и права есть и у работника. Но у работника обязанность первая (и она же единственная) – это ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда ([ч. 2 ст. 5](#) Закона N 426-ФЗ). Напоминаю, все должно быть зафиксировано письменно – следовательно, под роспись. Права работника – он может присутствовать при проведении спецоценки ([п. 1 ч. 1 ст. 5](#) Закона N 426-ФЗ), он может обращаться к руководству своей организации и к экспертам организации оценщика с предложениями по идентификации вредных, опасных производственных факторов на своем рабочем месте и за разъяснениями по самой процедуре спецоценки ([п. 2 ч. 1 ст. 5](#) Закона N 426-ФЗ). Работник может обжаловать результаты спецоценки ([п. 3 ч. 1 ст. 5](#) Закона N 426-ФЗ). Работник может представлять работодателю, организации оценщиков, профсоюзный орган своей организации письменные замечания и возражения по результатам спецоценки ([п. 4 ч. 1 ст. 5](#) Закона N 426-ФЗ).

Ну и, конечно, обязанности и права тоже имеет и самоорганизация-оценщик ([ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Она должна предоставлять по требованию работодателя все документы, подтверждающие ее полномочия ([п. 2 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Она должна предоставлять по требованию работодателя или профсоюза обоснования результатов ([п. 1 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). То есть у работодателя есть право запрашивать обоснование результатов – соответственно, корреспондируется обязанность организации-оценщика предоставлять эти обоснования. Отвечать на вопросы работников по спецоценке эксперты обязаны ([п. 1 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Применять соответствующее законодательство, методики и прошедшие поверку средства измерения ([п. 3 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Не приступать к проверке либо приостановить ее обязаны, если работодатель не предоставил необходимые сведения и документы по условиям труда на рабочих местах ([пп. «а» п. 4 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Нельзя проводить спецоценку, если не обеспечены условия, необходимые для проведения исследований и измерений уже идентифицированных, то есть выявленных факторов, вредных и опасных ([пп. «б» п. 4 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). И,

конечно, организация-оценщик обязана хранить коммерческую или иную охраняемую законом тайну ([п. 5 ч. 2 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). В первую очередь персональные данные работников – все, что стало ей известно, экспертам стало известно, в ходе проведения спецоценки.

Что касается прав организации оценщика – их не так много. Она вправе отказаться от оценки, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни и здоровью экспертов ([п. 1 ч. 1 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ). Заметьте, очень важное право. И организация-оценщик вправе обжаловать предписания работников государственной инспекции труда, если таковые поступят ([п. 2 ч. 1 ст. 6](#) Закона N 426-ФЗ).

Периодичность и сроки проведения СОУТ

Поговорим теперь о периодичности и сроках проведения СОУТ. Они зависят от того, в каком порядке проводится, СОУТ – планово или внепланово. При плановом проведении спецоценки по общему правилу, спецоценка на каждом рабочем месте проводится регулярно, не реже, чем каждые пять лет. Причем срок исчисляется не с даты начала, или окончания, или утверждения отчета спецоценки, а с даты внесения сведений о результатах СОУТ во ФГИС СОУТ ([ч. 4 ст. 8](#) Закона N 426-ФЗ). Так вот, общее правило – это регулярно каждые пять лет. Но есть и особое правило – если условия труда на рабочем месте признаны либо оптимальными, либо допустимыми, и, собственно говоря, вот и все, на этих рабочих местах спецоценка завершена навсегда. Больше ее проводить не придется, если, конечно, не произойдут какие-либо серьезные изменения на этих рабочих местах ([ч. 4 ст. 8](#), [ч. 1 ст. 11](#), [ч. 5 ст. 11](#) Закона N 426-ФЗ).

Внеплановое проведение спецоценки – здесь есть несколько ситуаций. Во-первых, вновь организованные рабочие места ([п. 1 ч. 1 ст. 17](#) Закона N 426-ФЗ). Такая спецоценка тоже относится к внеплановым. На вновь созданных рабочих местах спецоценка должна быть проведена не позднее 12 месяцев – то есть не позднее года, со дня ввода рабочего места в эксплуатацию ([ч. 2 ст. 17](#) Закона N 426-ФЗ). И вот очень важно понимать, а что же это такое ввод рабочего места в эксплуатацию? Это не появление вакансии в штатном расписании – это прием работника, первого работника на новое рабочее место. То есть ввод рабочего места в эксплуатацию – это дата начала на этом рабочем месте производственного процесса, который раньше у работодателя не велся. Так, разъяснил Минтруд в своем письме (письма Минтруда России от 23.01.2017 [N 15-1/ООГ-169](#), от 02.11.2016 [N 15-1/ООГ-3847](#)). Соответственно, на вакансиях спецоценка не проводится, потому что там еще не происходит производственный процесс. Поэтому на новое рабочее

место, где не проведена еще спецоценка, первый работник всегда принимается без спецоценки, с неизвестными условиями труда. Мы можем их только предполагать. И в трудовом договоре, [ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ предписывает указывать условия труда на рабочем месте ([абз. 9 ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ).

Обратите внимание!

Если вы принимаете работника на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до ее проведения укажите в трудовом договоре общие характеристики рабочего места (в частности его общее описание, используемое оборудование и особенности работы с ним) (Письма Минтруда России от 26.03.2020 [N 15-1/В-1375](#), от 14.07.2016 [N 15-1/ООГ-2516](#)).

В течение шести месяцев после события должна быть во внеплановом порядке проведена спецоценка по предписанию ГИТ, если таковое поступит ([п. 2 ч. 1, ч. 2 ст. 17](#) Закона N 426-ФЗ). При изменениях, но не при любых изменениях, а если они могут оказать влияние на уровень воздействия на работников вредных опасных производственных факторов – то есть, если изменился состав применяемых материалов или сырья, применяемые средства индивидуальной или коллективной защиты. Безусловно проводится в течение ближайшего полугодия внеплановая спецоценка после несчастного случая на производстве, если он произошел в результате воздействия вредных или опасных производственных факторов, и тоже самое с профзаболеванием ([п. 6 ч. 1, ч. 2 ст. 17](#) Закона N 426-ФЗ). Ну и по мотивированному, по мотивированному – подчеркну, это слово предложению профсоюзного органа тоже проводится в ближайшие полгода внеплановая спецоценка ([п. 7 ч. 1, ч. 2 ст. 17](#) Закона N 426-ФЗ).

Компенсация расходов на СОУТ

Специальную оценку условий труда на рабочих местах проводит работодатель за свой счет. Стоимость спецоценки договорная. Вы всегда можете на каждый момент времени в интернете посмотреть предложение, сколько это может стоить. Причем социальный фонд России возвращает до 20% затрат из суммы взносов, поступивших от работодателя в фонд за прошлый год ([п. 1, пп. «а» п. 2](#) Правил финансового обеспечения предупредительных мер <...>, утв. Приказом N 347н, далее – Правила финансового обеспечения предупредительных мер). Лимит возмещения на спецоценку и другие мероприятия по охране труда в совокупности по общему правилу рассчитывается

следующим образом: берем страховые взносы на травматизм, уплаченные за прошлый год. Вычитаем из этой суммы те суммы, которые пошли на оплату больничных в связи с профзаболеваниями и несчастными случаями. Если, конечно, такие больничные были. Далее вычитаем отпускные, выплаченные работникам за дни сверхнормативной продолжительности, то есть отпуска на лечение (если предоставлялись), и умножаем на 20% ([п. 1](#) Правил финансового обеспечения предупредительных мер).

А вот если у нас небольшая компания, юридическое лицо с численностью до 100 работников (кстати, таких юрлиц очень даже немало у нас в России), так вот, для таких небольших юрлиц, которые два года подряд до обращения в фонд не получали никаких возмещений, там расчет немножко другой. Там берется не за один предыдущий год, а за три предшествующих года страховые взносы, оплату больничных по несчастным случаям и профзаболеваниям, и оплату отпусков на лечение. И умножается это на 20% ([п. 1](#) Правил финансового обеспечения предупредительных мер).

Последние изменения в СОУТ

Относительно спецоценки произошли серьезные изменения. Во-первых, в части идентификации вредных и опасных производственных факторов. Новая [методика](#) их идентификации уточняет процедуру идентификации на рабочих местах, по результатам которой эксперту, специализированной организации, необходимо оформить заключение, и на основании этого заключения комиссия по спецоценке голосованием принимает решение о проведении на рабочем месте исследований и измерений выявленных факторов или непроведении ([п. 10](#) Методики проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом N 817н, далее – Методика проведения спецоценки). И такое решение оформляется протоколом заседания комиссии ([п. 11](#) Методики проведения спецоценки). Если кто-то из членов комиссии не согласен с принятым решением, значит, подписывает решение все равно (от подписи отказаться нельзя), но свое особое мнение, аргументировано особое мнение, приобщает к протоколу на отдельном листе ([п. 11](#) Методики проведения спецоценки, [п. 2](#) Приложения 4 к Приказу N 817н). В ранее действовавшей методике таких правил не было ([Приказ](#) Минтруда России от 24.01.2014 N 33н). Результаты проведения идентификации эксперт должен был занести непосредственно в отчет о проведении спецоценки ([п. 13](#) Методики проведения спецоценки).

Кроме того, изменен порядок определения вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах. Теперь эксперт обязан провести следующее мероприятие: он

должен изучить документы, которые описывают технологический процесс, используемое оборудование, материалы, сырье и т.д. ([п. 14](#) Методики проведения спецоценки). Провести обследование на рабочем месте, ознакомиться с фактическими работами, выполняемыми работниками на этом рабочем месте, изучить предложения работников по идентификации факторов, и провести другие мероприятия, предусмотренные методикой и процедурой по идентификации. По ранее действующим правилам эксперт мог проводить такие мероприятия по своему усмотрению ([п. 11](#) Приказа Минтруда России от 24.01.2014 N 33н). Раньше мог – теперь обязан на основании нормативного документа самой методики.

Помимо изменения в процедуре идентификации факторов, обновлен еще и классификатор вредных и опасных производственных факторов ([Приложение N 2](#) к Приказу N 817н). Приведу некоторые примеры изменения. Например, из подраздела «Световая среда» раздела «Физические факторы» исключены такие вредные факторы, как «Прямая блескость» и «Отраженная блескость». Суть этих факторов, знают эксперты. Мы можем только предполагать. Дальше: ранее в подразделе «Виброакустические факторы», раздела «Физические факторы» такие вредные факторы, как «Общая и локальная вибрация» были в одном пункте. Теперь они указаны как отдельные факторы – «Общая вибрация», «Локальная вибрация». Опять же СОУТ этого разделения знают эксперты, нам это знать необязательно. Нам нужно знать только то, что виды вредных и опасных производственных факторов остались прежними – физические факторы, химический фактор, биологический фактор, тяжесть производственного процесса и напряженность производственного процесса. Пять было, пять и осталось. Названия сохранены.

Спецоценка заканчивается – необходимо оформить ее результаты. [Форма](#) отчета о проведении спецоценки приведена в [Приложении N 3](#) к Приказу N 817н. Заполняется отчет по инструкции – это [Приложение N 4](#) к Приказу N 817н. И разделы отчета – те же самые, что и раньше были. Это сведения о работодателе, это сведения о специализированной организации, которая проводит (точнее, уже провела) спецоценку, это список рабочих мест, на которых была проведена спецоценка и непосредственно [карта](#) СОУТ. Она заполняется для каждого рабочего места, на котором проводилась спецоценка. Вот в ней есть изменения. Далее расскажу о них. И отчет – в бумажной или электронной форме. Если в электронной форме – то либо усиленная квалифицированная, либо усиленная неквалифицированная электронная подпись должна быть. Так вот, в бумажной

или в электронной форме отчет подписывают все члены комиссии, и утверждает ее председатель.

Так вот, какие изменения произошли в самой карте СОУТ? Раньше указывался код территории по ОКАТО. Это общероссийский классификатор административно-территориального деления. Теперь указывается код по [ОКТМО](#) – общероссийский [классификатор](#) территорий муниципальных образований. Он позволяет узнать, где фактически находится налогоплательщик, то есть в данном случае работодатель, у которого проводится СОУТ.

Появилось новое [поле 011](#) – это код профессии или должности. Указывается или по общероссийскому [классификатору](#) профессий рабочих должностей, служащих и тарифных разрядов ([Постановление](#) Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367) или по профстандарту. А если нужный код отсутствует и в классификаторе, и в профстандарте – ничего страшного. Значит, в карте просто делается запись: «отсутствует» ([пп. 6 п. 5](#) Приложения 4 к Приказу N 817н).

Появилась новая [строка 021](#). Там указывается СНИЛС работников, которые работали на данном рабочем месте в месяце, предшествующем заполнению карты ([пп. 8 п. 5](#) Приложения 4 к Приказу N 817н). Появилась новая [строка 050](#). В эту строку вносятся не только рекомендации по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха и подбору кадров, но и при необходимости по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты ([пп. 12 п. 5](#) Приложения 4 к Приказу N 817н).

И, как я уже говорила, условия об условиях труда на рабочем месте – это, согласно [ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ обязательное условие трудового договора. Каким образом это условие сформулировать? Да, собственно, так, как оно сформулировано в [Законе](#) N 426-ФЗ. Смотрите, что от нас требует ТК РФ – указать условия труда на рабочем месте. В [Законе](#) N 426-ФЗ условия сформулированы следующим образом: оптимальные – это 1 класс, допустимые – 2 класс, вредные – 3 класс, и четыре подкласса (они же степени), и опасные – 4 класс ([ст. 14](#) Закона N 426-ФЗ). Следовательно, никаких вариантов многословных, которые иногда можно встретить в образцах в интернете, что «условия такие-то, установленные в результате проведения» – это все лишнее. Строго по закону. Соответственно, выглядеть это может вот таким образом. Если спецоценка проведена, то условия труда на рабочем месте – например, допустимые 2 класс, либо вредные – 3 класс, 2 степень, например.



На этом, коллеги, все, что я планировала сегодня вам рассказать про спецоценку, я рассказала. До новых встреч. Всего доброго!