* [Печать](http://ars.town/administratsiya/strukturnye-podrazdeleniya-administratsii/gosudarstvennoe-upravlenie-okhranoj-truda/21297-etapy-provedeniya-spetsialnoj-otsenki-uslovij-truda?tmpl=component&print=1&page=" \o "Печать)
* [E-mail](http://ars.town/component/mailto/?tmpl=component&template=t3_bs3_blank&link=981fec3a2ff480504b884e6357d0fe9f543d63dc)

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (далее- спецоценка).

Согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" спецоценка проводится у всех работодателей на всех рабочих местах, имеющихся на предприятии согласно штатному расписанию (исключение: надомные, дистанционные рабочие места). То есть в случае, если у работодателя отсутствуют наемные по трудовому договору работники, то спецоценка у него не проводится. В случае, если индивидуальный предприниматель привлекает специалистов (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору), данные специалисты работают на дому (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то спецоценка                         у таких индивидуальных предпринимателей не проводится.

Согласно разъяснениям Минтруда и соцразвития РФ от 16.01.2019 для вновь образованных в 2018 году работодателем рабочих мест срок проведения специальной оценки условий труда составляет 12 месяцев. Таким образом, если рабочее место образовано, к примеру, в декабре 2018 года, то срок завершения специальной оценки условий труда - декабрь 2019 года.

В случае не проведения спецоценки на работодателя налагаются санкции. В соответствии с пунктом 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение штраф составляет на организации от 60 000 рублей до 80 000 рублей, на индивидуальных предпринимателей штраф от 5000 руб. до 10 000 рублей.

На основании вышеизложенного **ответственность за не проведение спецоценки а также нарушения порядка ее проведения несет работодатель**, а не экспертная организация как многие считают.

Рассмотрим этапы проведения специальной оценки условий труда.

**Этап 1. Подготовка к проведению спецоценки:**

1. **1)**Формирование комиссии по проведению спецоценки.
2. **2)**Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда.
3. **3)**Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда.
4. **4)**Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей спецоценку.
5. **5)** Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
6. **6)** Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.
7. **7)** Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда.
8. **8)** Уведомление организации, проводившей специальную оценку условий труда, об утверждении отчета.
9. **9)** Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда.
10. **10)**Внесение изменений в трудовые договора работников.
11. **11)**Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда.
12. **12)**Декларирование соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда при проведении специальной оценки.
13. **13)** Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда.

Число членов комиссии должно быть нечетным. Возглавить ее должен работодатель или его представитель. При проведении специальной оценки у работодателя, относящегося к субъектам малого предпринимательства, в комиссию должны входить работодатель - индивидуальный предприниматель (лично). При проведении специальной оценки у крупного работодателя с наличием обособленных структурных подразделений целесообразно создание не одной комиссии, а нескольких - в каждом из структурных подразделений под председательством работодателя или его представителя (письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425). Образование комиссии оформляется приказом в произвольной форме. Если у индивидуального предпринимателя (далее - ИП) трудится 1 работник то в комиссию включаются: ИП, работник и еще 1 лицо, привлекаемое по гражданско-правовому договору. Все члены комиссии ознакамливаются с приказом под роспись.

График составляется в произвольной форме. С указанием сроков и этапов проведения специальной оценки. Все члены комиссии ознакамливаются с графиком под роспись.

Составляется в свободной форме. В перечень включаются все рабочие места, которые подлежат оценке, в том числе аналогичные рабочие места. Аналогичными рабочими местами считаются рабочие места, которые располагаются в одном или нескольких идентичных производственных помещениях, оснащенных однотипным оборудованием, инструментами, системами вентиляций, отопления, кондиционирования воздуха, освещения. Обязательным условием является принадлежность работников к одинаковой профессии, специальности, должности и выполнение одних и тех же трудовых обязанностей. На аналогичных рабочих местах специальную оценку достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких мест, но не меньше двух мест. Не подлежат спецоценке вакантные рабочие места.

Договор заключается по форме Приложение № 1 к приказу Минтруда                              и соцразвития от 24.12.2018 № 834н с экспертной организацией, внесенной в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда (ссылка <http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations>).

**Этап 2. Проведение непосредственно специальной оценки условий труда:**

Идентификация – выявление вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте. Осуществляет эту процедуру эксперт специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда. Работодатель обязан предоставлять специализированной организации ряд документов. Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию или не даст необходимых разъяснений, специализированная организация приостановит проведение спецоценки или не приступит к ней.

Конкретный перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формирует комиссия. При этом она учитывает нормативные требования охраны труда, характеристики технологического процесса и производственного оборудования, предложения работников и иные условия, перечисленные в ч. 2 ст. 12 Закона N 426-ФЗ. К таким факторам могут относиться, например, температура воздуха, освещенность, шум, постоянное магнитное поле, тяжесть трудового процесса, статическая нагрузка. Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в протокол. Решение о возможности использования этих результатов принимает комиссия по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку. По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений эксперт присваивает класс (подкласс) условиям труда на каждом рабочем месте (ч. 8 ст. 12 Закона N 426-ФЗ).

**Этап 3. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда**

Результаты специальной оценки оформляются в виде отчета. Составляет его организация, проводившая специальную оценку (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Отчет подписывается всеми членами комиссии по проведению спецоценки и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 Закона N 426-ФЗ).

Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

В течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета работодатель должен направить в адрес экспертной организации, проводившей спецоценку условий труда копию утвержденного отчета.

Ознакомить работников с указанными результатами нужно под подпись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, междувахтового отдыха в этот срок не включаются. Вновь принимаемые на работу лица также должны быть ознакомлены под роспись с зафиксированными в карте спецоценке результатами ранее проведенной спецоценкой на их рабочих местах и установленными компенсациями за работу во вредных (опасных) условиях труда.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ по результатам проведения спецоценки в раздел «Условия труда» вносятся запись: Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и опасности являются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (2 - допустимые условия труда, 3.1 – 3.4. – вредные условия труда, 4 - опасные условия труда).

А также указывается порядок предоставления компенсаций в случае если работник трудиться во вредных и опасных условиях труда.

Размещение производиться при наличии официального сайта.

Подача декларации в ГИТ (по адресу: 690990 Приморский край, г. Владивосток, ул. Пологая, 68 – заказным письмом с уведомлением о вручении) - это обязанность работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ). Форма декларации и Порядок ее подачи утверждены Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н. Задекларированные рабочие места подлежат спецоценки в период 1 раз в 10 лет, при условии отсутвия оснований для внеплановой специальной оценки условий труда. Срок подачи декларации 1 месяц со дня утверждения отчета. Декларация может быть подана дистанционно на сайте Роструда в сети "Интернет" <https://www.rostrud.ru/>.

Спустя 5 лет с даты подачи декларации, работодатель комиссионно принимает решение о продлении декларации по условиям труда. Данный факт фиксирует протоколом заседания комиссии. По итогу издает приказ о продлении декларации. Направляет копию протокола+ копию приказа по адресу: 690990 Приморский край, г. Владивосток, ул. Пологая, 68 – заказным письмом с уведомлением о вручении.