

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИИ

Раздел 2. Система управления охраной труда в организации

**ТЕМА 2.
«СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА»**

Ставрополь, 2024 г.

2.2 СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

[Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#)

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом [№ 426-ФЗ](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда и содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, должны соответствовать нормам Трудового [кодекса](#) Российской Федерации и настоящего Федерального закона.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем [Конституции](#) Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями - религиозными организациями,

зарегистрированными в соответствии с федеральным законом. (в ред. Федерального закона от 27.12.2018 N 553-ФЗ)

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Статья 8. Закона № 426-ФЗ

1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям [статьи 19 настоящего Федерального закона](#) и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. На рабочих местах, указанных в части 1 статьи 11 настоящего Федерального закона, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 настоящего Федерального закона. (в ред. Федеральных законов от 27.12.2019 N 451-ФЗ, от 30.12.2020 N 503-ФЗ)

5. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований

законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

6. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда, но не позднее чем через пять рабочих дней со дня заключения с работодателем гражданско-правового договора о проведении специальной оценки условий труда обязана передать в информационную систему учета сведения, указанные в подпунктах "а", "в" и "в.1" пункта 1 части 2 статьи 18 настоящего Федерального закона, и получить для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме в порядке, установленном в соответствии с частью 7 статьи 18 настоящего Федерального закона. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана сообщить указанный идентификационный номер работодателю до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда (в ред. [Федерального закона от 27.12.2019 N 451-ФЗ](#)).

В статье [10 Закона № 426-ФЗ](#) рассмотрены вопросы идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах.

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном [статьей 9 настоящего Федерального закона](#).

[Статья 14 Закона № 426-ФЗ](#).

Классы условий труда установлены законом:

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2. Оптимальными условиями труда (класс 1) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. Допустимыми условиями труда (класс 2) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых, не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

4. Вредными условиями труда (класс 3) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и

средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. Опасными условиями труда (класс 4) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в части 6 настоящей статьи.

8. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарноэпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной [частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона](#) методикой проведения специальной оценки условий труда.

[Статья 15 Закона № 426-ФЗ,](#)

Из чего состоят результаты проведения спецоценки:

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 настоящего Федерального закона (при наличии такого решения);

7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

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.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные пунктами 1, 2 и 9 части 1 настоящей статьи. 5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 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, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Организация, проводящая спецоценку, по ее окончании составляет отчет. В него включают следующие результаты:

- 1) сведения об организации, проводящей спецоценку, к которым прикладывают копии документов, подтверждающих, что организация отвечает требованиям, установленным статьей 19 Закона о спецоценке;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных или опасных производственных факторов, обнаруженных на данных рабочих местах;

- 3) карты спецоценки, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- 4) протоколы проведенных исследований (испытаний) и измерений обнаруженных вредных или опасных производственных факторов;
- 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- 6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности провести исследования (испытания) и измерения, если может быть создана угроза жизни и здоровью работников, экспертов, работников организации, проводящей спецоценку, а также других лиц (если такое решение будет принято);
- 7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- 8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка;
- 9) заключения эксперта.

Отчет о проведении спецоценки подписывают все члены комиссии. Затем его утверждает председатель комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами спецоценки, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету. 3. Форма отчета о проведении спецоценки и инструкция по ее заполнению утверждена [приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 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»](#).

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о спецоценке указываются:

- сведения об организации, проводящей спецоценку, к которым прикладывают копии документов, подтверждающих, что организация отвечает требованиям, установленным статьей 19 Закона о спецоценке;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных или опасных производственных факторов, обнаруженных на этих рабочих местах;
- заключения эксперта.

Работодатель знакомит работников с результатами спецоценки на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня, когда утвержден отчет о спецоценке. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды между вахтового отдыха.

Если у работодателя имеется официальный сайт в Интернете, то не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о спецоценке он размещает на сайте сводные данные о результатах спецоценки. Они должны включать в себя:

- сведения о классах (подклассах) условий труда на рабочих местах;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, где проводилась спецоценка.

При этом работодатель должен учесть требования [Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»](#) и [законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне](#).

Статья 16 Закона № 426-ФЗ.

Особенности спецоценки на отдельных рабочих местах

1. При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

2. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

3. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

4. Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

5. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 настоящего Федерального закона, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Что это означает на самом деле

1. Если у работодателя имеются аналогичные рабочие места, спецоценка проводится только на 20 процентах из них, но не менее чем на двух. При этом ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

2. На все рабочие места, которые признаны аналогичными, заполняется одна карта спецоценки.

3. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

4. Спецоценка на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, проводится следующим образом:

- предварительно определяют типичные технологические операции, где присутствуют одинаковые вредные или опасные факторы;
- проводится оценка воздействия вредных или опасных факторов.

При этом время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования. Рабочей зоной в данном случае считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции.

5. Если в числе рабочих мест, ранее признанных аналогичными, будет выявлено рабочее место, не отвечающее признакам аналогичности, спецоценка проводится на всех этих рабочих местах.

Статья 17 Закона № 426-ФЗ.

Когда проводят внеплановую спецоценку

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) 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;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных в части 1 настоящей статьи случаев.

Что это означает на самом деле

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) введены в эксплуатацию вновь организованные рабочие места;

2) трудовой инспектор в ходе проверки выявил нарушения Закона о спецоценке, и выдал предписание провести внеплановую спецоценку;

3) изменился технологический процесс, заменено производственное оборудование, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

4) изменился состав применяемых материалов и сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменились применяемые средства индивидуальной и коллективной защиты, способные оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;

6) на рабочем месте произошел несчастный случай, связанный с производством (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или выявлено профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов;

7) от профсоюза поступило мотивированное предложение провести внеплановую спецоценку.

Внеплановая спецоценка проводится в течение шести месяцев со дня наступления случаев, перечисленных в части 1 статьи 17 Закона о спецоценке.

Участие профсоюзов в спецоценке

Работодатели будут вынуждены проводить спецоценку и налаживать эффективную систему управления охраной труда. Существуют риски, что в ходе этих процессов будут нарушаться права и интересы работников. В связи с этим в решении вопросов охраны труда увеличивается роль профсоюзов, которые будут отстаивать права работников. В частности, важным является их участие в составе комиссии по спецоценке, корректировке льгот и компенсаций работникам по ее результатам, в процедурах обжалования решений и действий участников спецоценки. Эффективность деятельности профсоюзов в данном случае обусловлена не только теми правами, которые предоставлены им законом о спецоценке. Они также используют свои полномочия, установленные Трудовым кодексом и [Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#).

Совместная деятельность профсоюзов и работодателей уже позволила сохранить тенденцию снижения уровня производственного травматизма в организациях. Какие права есть у профсоюзов при проведении спецоценки. В ходе спецоценки профсоюзы имеют право:

- принимать участие в рассмотрении материалов;
- предоставлять необходимую для работы информацию;
- обжаловать действия (либо) бездействия организации (экспертов), проводящих специальную оценку условий труда;
- принимать участие в утверждении заключений экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда и проч.

Данные права закреплены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. [№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#).

Есть и уникальные права, которые закреплены в разных частях [Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#) (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ):

- требовать обоснования результатов специальной оценки условий труда (п. 2 ст. 6 Федерального закона № 426-ФЗ);

- представлять мотивированные требования по проведению внеплановой специальной оценки условий труда (ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ);
- представлять документы на проведение государственной экспертизы условий труда (ст. 24 Федерального закона № 426-ФЗ);
- проводить профсоюзный контроль в рамках мероприятий по спецоценке (ст. 25 Федерального закона № 426-ФЗ);
- обжаловать результаты специальной оценки условий труда (ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ);
- корректировать предоставляемые работнику льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ).

Кроме того, профсоюз имеет право инициировать проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Основания для этого перечислены [в статье 17 Федерального закона № 426-ФЗ](#):

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания государственного инспектора труда;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья;
- замена применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве;
- мотивированные предложения выборных органов первичных профсоюзных организаций о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда – это комплекс мероприятий, в который входит не только идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов и их инструментальных замеров.

Очень важными действиями являются подготовка к проведению спецоценки, выбор непосредственного исполнителя работ (специализированной организации), участие в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в ходе спецоценки, а также непосредственное участие в решении потенциальных сложностей по результатам спецоценки. Всеми этими вопросами предстоит заниматься представителям профсоюза.

Чтобы иметь возможность принять участие в спецоценке, представитель профсоюза должен быть включен в состав комиссии по спецоценке. Количество представителей профсоюзов в ее составе законом не ограничено. Статус представителя нужно обязательно подтвердить протоколом заседания первичной профсоюзной организации. Некоторые работодатели, чтобы исключить претензии со стороны

отраслевых профсоюзов, вводят в состав комиссии их представителей (правовая/техническая инспекция). Однако это не убережет работодателей от претензий проверяющих технических инспекций, так как основополагающая функция последних заключается, в том числе, в контроле фактического соблюдения работодателем требований как трудового законодательства, так и федерального законодательства в области охраны труда.

Если работодатель не включил в состав комиссии представителя профсоюза или исключил его из состава комиссии, профсоюз может направить работодателю письменные возражения и одновременно обратиться в трудовую инспекцию. В результате деятельность комиссии может быть заблокирована или результаты спецоценки будут признаны недействительными. А это в свою очередь приведет к дополнительным финансовым расходам работодателя. Представитель профсоюза как непосредственный участник производства, лучше разбирающийся в специфике условий труда и состоянии охраны труда на предприятии, может быть привлечен работодателем для выбора непосредственного исполнителя работ.

Представители профсоюза могут быть также привлечены в качестве разработчиков технической документации для определения требований к исполнителю спецоценки. Типовые формы конкурсных технических заданий можно получить в отраслевых профсоюзах. Однако пожелания или требования профсоюзов к исполнителю работ должны отвечать нормам Федерального закона о спецоценке, а противоречащие им могут быть обжалованы в суде.

Как реализуются права профсоюзов

Профсоюз может реализовать свои права непосредственно через представительство в комиссии по спецоценке. В этом случае его мнение вносят в протокол заседания путем констатации выявленного нарушения через обращение в первичный орган профсоюзной организации либо через привлечение инспекций отраслевых профсоюзов.

Представители профсоюзов могут получать копии рабочих протоколов при проведении инструментальных замеров факторов производственной среды или предъявлять запросы от лица комиссии об обоснованности действий оценивающей организации и правильности подготовленных ею документов.

Профсоюзы могут составлять протесты при нарушениях процедуры работ, а также жалобы в суд. Важно грамотно применять указанные права, так как, несмотря на вполне определенные цели и задачи, именно профсоюзы определяют, каких конкретно результатов они собираются достичь специальной оценкой условий труда – сберечь здоровье работников или добиться компенсаций за утрату этого здоровья.

Например, проведение профсоюзом экспертизы условий труда в рамках государственной экспертизы должно быть направлено на решение следующих задач:

- проведение документального анализа отчетных материалов по результатам специальной оценки условий труда;
- проведение экспертизы условий труда;
- сопоставление потенциальных разночтений по двум вышеуказанным пунктам.

Только в этих случаях результат экспертизы будет отвечать интересам профсоюзов и работников, а также станет обязательным для исполнения работодателем.

[Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#) поможет выяснить, какие общие права по защите интересов работников имеет профсоюз.

[Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#) уточняет какие права имеет профсоюз в ходе проведения специальной оценки условий труда.

1 Участие профсоюзов в специальной оценке условий труда является важным инструментом защиты прав и законных интересов работников на безопасные условия труда.

2 Права профсоюзов, которые они могут использовать в ходе спецоценки, закреплены в [Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#) и [Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#).

3 Чтобы реализовать свои права, представитель профсоюза должен быть включен в состав комиссии по спецоценке.

4 Профсоюзы могут не только обжаловать действия организации, проводящей спецоценку, но и инициировать ее внеплановое проведение.

5 Требования профсоюзов о выполнении тех или иных процедур по спецоценке, а также по проведению внеплановой спецоценки необходимо проверять на соответствие закону. Они могут оказаться необоснованными.

Суть и назначение спецоценки

Работодатель обязан обеспечить сотрудникам безопасные условия труда. С этой целью на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работодатель (за исключением федеральных учреждений) должен тратить не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг ([ч. 3 ст. 226 ТК РФ](#)). Перечень мероприятий утвердил [Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 771Н "Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению](#)

условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней". К ним, в частности, относится и проведение специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда представляет собой единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от установленных нормативов (п. 1 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников (п. 2 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Специальная оценка пришла на смену аттестации рабочих мест, поэтому с 1 января 2014 года оценивать условия труда на рабочих местах в установленные законом сроки нужно исключительно в форме специальной оценки, а не аттестации. Порядок проведения специальной оценки условий труда регулирует Закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дополнительно могут регулировать правовые акты о соответствующих службах, в том числе региональные (п. 4 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

Результаты специальной оценки условий труда применяют для:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- информирования сотрудников об условиях труда на рабочих местах, существующем риске повреждения их здоровья, мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса или подкласса условий труда на рабочем месте;
- предоставления сотрудникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников;

- расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- иных целей, предусмотренных российским законодательством.

Проводить специальную оценку в установленные сроки обязаны все работодатели без исключения. Проводить ее не нужно только в отношении отдельных категорий сотрудников, в частности надомников. Поэтому, только если все сотрудники организации без исключения подпадают под эти категории, например, работают на дому, проводить спецоценку не придется. В остальных случаях спецоценка обязательна независимо от сферы деятельности организации, наличия или отсутствия производства, численности сотрудников и т. п. Также не имеет значения, в каких помещениях работают сотрудники: собственных или арендованных.

Провести спецоценку обязан именно работодатель, чьи сотрудники выполняют работу в арендованных помещениях, а не собственник здания, офиса и т. п..

Если сотрудники постоянно работают в разъездах и фактически выполняют работу на территории заказчиков, то спецоценки тоже не избежать. Это следует из совокупности положений [статьи 3, пункта 2 статьи 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#), [статей 22 и 212 Трудового кодекса РФ](#).

За непроведение спецоценки работодателю грозит административная ответственность ([ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#)).

Специальную оценку условий труда не проводят в отношении:

- надомных сотрудников;
- дистанционных сотрудников;
- сотрудников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

Об этом говорится [в пункте 3 статьи 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#).

Указанный перечень исключений закрыт и не оставляет возможностей для расширенного толкования. Поэтому если хотя бы один сотрудник организации не подпадает под указанные исключения, то работодатель обязан провести спецоценку в установленные сроки.

Сроки проведения

Специальная оценка пришла на смену аттестации рабочих мест с 1 января 2014 года. В течение пяти лет, то есть до 31 декабря 2018 года все организации обязаны хоть раз пройти спецоценку. Конкретный срок проведения оценки работодатели определяют самостоятельно с учетом своей фактической ситуации.

Так, все вновь созданные организации обязаны проводить спецоценку в течение шести месяцев с момента создания новых рабочих мест.

Внеплановая оценка

По общему правилу оценку условий труда работодатель проводит один раз в пять лет. Вместе с тем, в законодательстве закреплены ситуации, когда требуется проведение внеплановой оценки. Такую оценку проводят в случаях:

- ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получения работодателем соответствующего предписания от инспектора по труду в связи с выявленными в ходе проверки нарушениями законодательства о порядке проведения спецоценки;
- изменения технологического процесса, замены производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников;
- изменения состава применяемых материалов и сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;
- изменения применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;
- выявления профессионального заболевания, причинами которого явилось воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов, или произошедшего на рабочем месте несчастного случая, за исключением несчастных случаев по вине третьих лиц;
- наличия мотивированных предложений профсоюза или иного представительного органа работников о проведении внеплановой оценки. Внеплановую специальную оценку условий труда проводят на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев в том же порядке, что и плановую.

Такой порядок следует из положений [статьи 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#).

Участники специальной оценки

Все работодатели в установленные сроки проводят спецоценку совместно с независимой организацией или сразу несколькими организациями, привлекаемыми на основании гражданско-правового договора.

Организация, которая проводит специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

- в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности должно быть указано проведение специальной оценки условий труда;

- аккредитована в порядке, предусмотренном [Приказом Минтруда РФ от 15.11.2021 N 796Н](#). Список аккредитованных организаций опубликован на официальном сайте Минтруда России;

- наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, 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;

- наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом России по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, которая осуществляет специальную оценку, исследования и измерения вредных и опасных факторов на рабочих местах сотрудников организации, может проводить их:

- самостоятельно, если ее испытательная лаборатория (центр) имеет соответствующую аккредитацию;

- с привлечением по гражданско-правовому договору испытательных лабораторий и центров, аккредитованных в установленном порядке. Порядок допуска организаций к деятельности по проведению спецоценки, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению оценки установлен [Постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 N 2332 "О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда"](#).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель:

- образует специальную комиссию;

- утверждает график проведения специальной оценки условий труда. В общем случае в состав комиссии должны войти:

- представители работодателя, в том числе специалист по охране труда. Помимо специалистов по охране труда, в состав комиссии могут быть включены руководители структурных подразделений, кадровые специалисты, медицинские работники;

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа сотрудников (при наличии).

Если работодатель отнесен к субъектам малого предпринимательства, то в качестве представителей от работодателя в состав комиссии должны быть включены:

- руководитель организации или индивидуальный предприниматель лично;
- другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда.

При этом если в организации штатный специалист отсутствует, то в комиссию включают представителя организации или эксперта, который осуществляет функции службы охраны труда у данного работодателя по гражданско-правовому договору. Ограничений по количеству членов комиссии в законодательстве не установлено, при этом их число должно быть нечетным. Возглавляет комиссию работодатель или его представитель.

Конкретный состав и порядок деятельности комиссии работодатель утверждает приказом. В первую очередь комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка, с указанием аналогичных рабочих мест. Такие правила установлены [статьей 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#).

При выявлении аналогичных рабочих мест специальную оценку условий труда достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа таких рабочих мест, но не менее чем двух, а затем результаты оценки распространить на все выявленные аналогичные рабочие места.

На аналогичные рабочие места заполняют одну карту специальной оценки условий труда и разрабатывают единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников.

Если в ходе проведения специальной оценки условий труда выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Об этом говорится [в статье 16 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#).

Специальную оценку условий труда проводят в соответствии с [Методикой, изложенной в приказе Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#). Она устанавливает требования к процедурам, которые должна выполнить специализированная организация, оказывающая услуги по проведению спецоценки.

Согласно части I Методики к таким процедурам относят:

- идентификацию потенциально вредных и опасных производственных факторов ([ч. II Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#)).

Классификатор этих факторов приведен [в приложении 2 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#);

- исследования, испытания, измерения вредных и опасных производственных факторов ([ч. III Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#));

- отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности к классу или подклассу условий труда по результатам проведенных исследований ([ч. IV Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#));

- оформление результатов проведения спецоценки ([ч. V Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#)).

К некоторым рабочим местам применяют особый порядок проведения оценки. Перечень таких рабочих мест утвержден [Постановлением 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"](#).

Сам порядок проведения специальной оценки утвержден отдельными приказами Минтруда России в зависимости от специфики рабочих мест.

При проведении специальной оценки условий труда эксперты организации, которая проводит оценку, сопоставляют и устанавливают совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и опасных производственных факторов. В случае если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований и измерений данных факторов.

Исследования и измерения фактических значений вредных и опасных производственных факторов осуществляет испытательная лаборатория, эксперты и иные

работники организации, которая проводит спецоценку. При этом методы исследований и методики, методы измерений вредных и опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования и измерения, организация, проводящая спецоценку, определяет самостоятельно.

Результаты проведенных исследований и измерений оформляют протоколами в отношении каждого из факторов, подвергнутых исследованиям и измерениям. По результатам проведения исследований и измерений эксперт относит условия труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к классам и подклассам условий труда.

Декларация соответствия

В отношении рабочих мест, на которых вредные или опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, организация подает в трудовую инспекцию по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([п. 1 ст. 11 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#)). Форма и порядок подачи такой декларации утверждены [Приказ Минтруда РФ от 17.06.2021 N 406Н](#).

Декларация соответствия состоит из двух частей. Первую часть заполняет работодатель, вторую – территориальный орган Роструда.

Организации в декларации необходимо указать:

- реквизиты работодателя;
- реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
- перечень рабочих мест, на которых не выявлены вредные или опасные производственные факторы;
- дату ее составления.

При этом в декларации необходимо указать полное наименование организации, а также ее фактический адрес в соответствии с уставными документами. Эти данные можно узнать у самой организации, проводящей специальную оценку условий труда, или посмотреть на официальном сайте Минтруда России.

Наименование должности или профессии сотрудников, занятых на декларируемом рабочем месте, а также их численность указывают согласно карте специальной оценки условий труда данного рабочего места. Индивидуальный номер рабочего места нужно указать в соответствии с первой графой перечня рабочих мест, на которых проводилась спецоценка.

Ответственность

Нарушение порядка проведения специальной оценки влечет административную ответственность:

- для организации – штраф в размере от 60 000 до 80 000 руб.;
- для должностных лиц организации (в частности, руководителя) – предупреждение или штраф в размере от 5000 до 10 000 руб.

Это предусмотрено [в части 2 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях](#).

За повторное нарушение порядка проведения специальной оценки предусмотрены следующие административные наказания:

- для организации – штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- для должностных лиц организации (в частности, руководителя) – штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет.

Об этом сказано [в части 5 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях](#).

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Какими законодательными и нормативными актами регулируется проведение специальной оценки условий труда?
2. На какие классы (подклассы) подразделяются условия труда на рабочих местах?
3. Как часто должна проводиться специальная оценка условий труда?
4. На кого возлагается организация и финансирование проведения специальной оценки условий труда на предприятии?
5. Кем осуществляется идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах?
6. В каком случае подается декларация соответствия условий труда?

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. [Конституция Российской Федерации](#)
2. [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)
3. [Трудовой кодекс Российской Федерации](#)
4. [Федеральный закон от 27.12.2018 N 553-ФЗ "О внесении изменения в статью 3 Федерального закона "О специальной оценке условий труда"](#)
5. [Приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. № 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»](#)
6. [Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне](#)
7. [Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 771Н "Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"](#)
8. [Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#)
9. [Приказом Минтруда РФ от 15.11.2021 N 796Н "О признании утратившим силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 г. N 205Н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда" и внесенных в него изменений"](#)
10. [Приказ Минтруда РФ от 17.06.2021 N 406Н"О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда"](#)
11. [Кодекс РФ об административных правонарушениях](#)