

С осени процедура специальной оценки условий труда (СОУТ) будет проходить по новым правилам. Разбираемся вместе с юристами, чего ждать и как работодателям подготовиться к изменениям.

В чем смысл СОУТ

Каждая компания обязана проводить спецоценку условий труда один раз в пять лет, независимо от сферы деятельности. Смысл процедуры — измерить и задокументировать вредные для здоровья факторы на рабочих местах. Например, оценить уровень шума, вибрации, освещенности, концентрацию химических веществ. Для этого работодатель заключает договор с аккредитованной лабораторией — эксперты собирают и анализируют необходимые данные, затем компания передает декларацию с результатами в базу Госинспекции труда.

Некоторые организации могут самостоятельно проводить спецоценку с помощью опросных листов. В эту категорию попадают микропредприятия с доходом, не превышающим 120 миллионов рублей в год, и штатом сотрудников не более 15 человек.

По результатам процедуры оценивают потенциальные риски для здоровья сотрудников и классифицируют условия труда по шкале от оптимальных до вредных и опасных. Если в течение пяти лет сотрудники оставались в тех же помещениях, а на рабочих местах не происходило несчастных случаев, предыдущий результат можно продлить.

Кому не нужно проводить СОУТ:

- работодателям-физлицам — например, если у вас личный водитель или гувернантка для ребенка
- компаниям без штата — если генеральный директор или ИП является единственным сотрудником фирмы
- предприятиям, в которых все трудятся дистанционно или надомно

Важно: в некоторых случаях работодатель обязан организовать внеплановую СОУТ, «Оценку нужно проводить при организации новых рабочих мест, изменении технологических процессов или после выявления заболеваний, связанных с условиями труда».

Что изменится с сентября

Минтруд обновил четыре документа по СОУТ:

- Методику проведения процедуры
- Классификатор вредных и опасных производственных факторов
- Форму отчета о проведении СОУТ
- Инструкцию — как заполнять отчет

Новая методика заменит предыдущую и будет действовать шесть лет. Дмитрий Гофман поясняет, что основная часть изменений носит организационный характер — с практической точки зрения процедура оценки останется прежней. Новые положения больше повлияют на составление документации, то есть сферу ответственности экспертных лабораторий.

Эксперты перечисляют значимые для работодателей нововведения:

1. Теперь отчет о проведении СОУТ можно будет подписывать в электронном формате, если у всех участников комиссии и работодателя есть цифровые подписи.
2. Уведомление о выдаче идентификационного номера можно будет передавать на бумаге лично работодателю или его представителю. Раньше лаборатория должна была отправлять документ на бумажном носителе с уведомлением о вручении или в электронном виде с цифровой подписью.
3. В методику процедуры внесли новое мероприятие — «Изучение предложений работников по идентификации потенциально вредных и опасных факторов». Эксперты будут знакомиться с предложениями сотрудников, чтобы определить перечень вредных факторов, которые надо измерять и исследовать.

4. Появилось уточнение по документам, которые нужно предоставить эксперту для изучения. Так, если во время СОУТ на рабочих местах проводят строительные работы, реконструируют производственные объекты, здания или сооружения, эксперт может запросить проекты строительства и реконструкции.
5. Теперь в карте СОУТ будут расписываться только те работники, чьи СНИЛС перечислены в ней. Новые сотрудники будут ставить подпись в других документах, разработанных организацией, например, журнале ознакомления с результатами СОУТ.
6. Поменялся один из классификаторов. Вместо ОКАТО (Общероссийский классификатор объектов административно-территориального деления) в карте спецоценки необходимо указывать новый код ОКТМО (Общероссийский классификатор территорий муниципальных образований).

Перед началом СОУТ в компании нужно создать комиссию, которая будет заниматься процедурой вместе с аккредитованной экспертной организацией.

Как подготовиться к СОУТ по новой методике

Советуем работодателям заранее адаптироваться к новым формам документации, не откладывая на последний момент:

- обновите программное обеспечение для электронной формы отчетности
- убедитесь, что делопроизводители и ответственный за оценку персонал в курсе изменений и новых процедур, умеют работать с электронным документооборотом

Инструкция по подготовке к процедуре:

1. Руководитель организации должен издать приказ, который определит состав комиссии по спецоценке и порядок ее деятельности.

Важно: число членов комиссии нужно сделать нечетным, а в составе обязательно должен быть специалист по охране труда (ч. 1-2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ). Главой комиссии обычно назначают генерального директора.

2. Комиссия определяет перечень рабочих мест для спецоценки. Из аналогичных рабочих мест оценивают только 20%, но не менее двух — результаты СОУТ применяют ко всем аналогичным рабочим пространствам.
3. Комиссия составляет график проведения оценки. Его нужно утвердить приказом руководителя.
4. Работодатель выбирает экспертов из реестра аккредитованных организаций и заключает с ними договор (ч. 2 ст. 8, ст. 19-21 Закона № 426-ФЗ).

Решение принимают большинством голосов и фиксируют в протоколе заседания. По новым правилам члены комиссии не могут отказаться подписать протокол. Если кто-то не согласен, нужно выразить аргументированное особое мнение — его прикрепят к документу.

Главный специалист комитета по экономике,
Предпринимательству, туризму и труду
Администрации Солонешенского района

Л.И. Попова