

Как организовать специальную оценку условий труда для офисных микропредприятий



Специальная оценка условий труда (далее – спецоценка) – это процедура выявления вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах и оценки их уровня. Вредные факторы могут привести к профзаболеванию. Опасные факторы – к травме или смерти работника. По итогам спецоценки устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах. Если на местах были выявлены вредные или опасные условия труда, то работникам назначают льготы и компенсации. Также по итогам спецоценки разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда.

Спецоценку должны организовать и провести все предприятия, где есть хотя бы один работник по трудовому договору (ч. 15 ст. 214 ТК).

Процедуру регламентирует Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ).

Что изменилось с 1 марта 2023 года

С 1 марта для офисных микропредприятий упростили проведение спецоценки. Начал действовать приказ Минтруда от 31.10.2022 № 699н (далее – Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях).

Офисные микропредприятия могут идентифицировать потенциально опасные и вредные факторы самостоятельно, без привлечения организации, которая проводит спецоценку (п. 4 Особенности проведения спецоценки _____ в _____ микропредприятиях). Эта возможность не распространяется на организации, в которых есть рабочие места работников:

- должности которых включены в списки на досрочную пенсию;
- которым предоставляются гарантии и компенсации;

- на которых ранее были установлены вредные или опасные условия труда.

Это следует из пункта 3 Особенности проведения спецоценки в микропредприятиях.

Идентификацию проводят по проверочному листу, который утверждает председатель комиссии по проведению спецоценки. Если на рабочих местах выявлены вредные или опасные факторы, то далее спецоценку проводит специализированная организация. Если вредные или опасные факторы не идентифицированы, то комиссия по проведению спецоценки признает условия труда допустимыми.

Работника необходимо ознакомить с проверочным листом в течение 30 календарных дней с даты его утверждения.

Работодатель заполняет форму декларации соответствия условий труда требованиям охраны труда и подает ее в ГИТ в течение 30 рабочих дней с даты утверждения проверочного листа.

ВНИМАНИЕ

Декларация подается по отдельной форме

Как организовать спецоценку в микропредприятии

Организуйте спецоценку в восемь этапов:

1. Утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график ее проведения.
2. Составьте список рабочих мест для оценки.
3. Выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор.
4. Подпишите отчет по результатам спецоценки.
5. Разместите результаты спецоценки на своем сайте.
6. Сообщите в СФР о результатах.
7. Ознакомьте работников с результатами.
8. Подайте декларацию в инспекцию труда.

Воспользуйтесь наглядной памяткой с графиком спецоценки, сроками и ответственными лицами.

КАК ПРОВЕСТИ СПЕЦОЦЕНКУ В СРОК

Этапы по порядку	Срок	Ответственный
Издание приказа о проведении спецоценки	Не установлен законом	Руководитель
Создание комиссии		Комиссия
Составление перечня рабочих мест		Руководитель
Составление графика		
Заключение договора с организацией, которая проводит спецоценку		
Передача сведений о работодателе во ФГИС СОУТ	5 рабочих дней со дня заключения договора	Организация, которая проводит спецоценку
Получение от организации, которая проводит спецоценку, идентификационного номера во ФГИС СОУТ	До начала выполнения работ по договору	Комиссия
Подготовка документации по рабочим местам, на которых проводится спецоценка, в том числе предложения работников	Установлен договором	Эксперты организации с участием комиссии
Проведение идентификации вредных и опасных производственных факторов		Эксперты организации
Проведение измерений факторов		
Подготовка отчета		
Согласование и утверждение отчета	30 календарных дней со дня направления отчета организацией, которая проводит спецоценку	Комиссия
Уведомление организации, которая проводит спецоценку, об утверждении отчета	3 рабочих дня со дня утверждения отчета	
Передача сведений во ФГИС СОУТ	10 рабочих дней со дня утверждения отчета	Организация, которая проводит спецоценку
Получение информации о передаче сведений во ФГИС СОУТ	3 рабочих дня со дня внесения сведений	Комиссия
Размещение информации на сайте	30 календарных дней со дня утверждения отчета	Лицо, ответственное за размещение информации на сайте
Подача декларации в ГИТ	30 рабочих дней со дня внесения отчета во ФГИС СОУТ	Специалист по охране труда или другое лицо, назначенное руководителем
Ознакомление работников с результатами	30 календарных дней со дня утверждения отчета	
Передача сведений в СФР	Ежеквартально	Бухгалтер

Кому и когда провести

Спецоценку нужно провести организациям:

- которые ранее не проводили спецоценку;
- которые проводили процедуру пять лет назад. Срок считается с даты выгрузки отчетов федеральную систему учета (далее – ФГИС СОУТ);
- в которых есть основания для проведения внеплановой спецоценки.

Идентификация и измерение вредных и опасных факторов проводят при штатных производственных и технологических процессах на конкретном рабочем месте (п. 15 Методики, утв. приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н). На вакантных рабочих местах не выполняют работы, поэтому спецоценку на них не проводят.

Организуйте проведение спецоценки после того, как примете работников на вакантные рабочие места.

Спецоценку не проводят на рабочих местах:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, которые вступили в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются индивидуальными предпринимателями, или с работодателями – религиозными организациями;
- госслужащих и муниципальных служащих.

Это указано в части 3 статьи 3 Закона № 426-ФЗ.

ВНИМАНИЕ

Не проводят СОУТ на рабочих местах госслужащих и муниципальных служащих

Об этом говорится в пункте 3 статьи 3 Закона № 462-ФЗ. Такого же мнения придерживается Минтруд (письмо Минтруда от 08.06.2017 №

Периодичность

СОУТ действует бессрочно на задекларированных рабочих местах, если на них не произошел НС, не нарушили требования ОТ и у работника не выявили профзаболевание (п. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Если рабочие места не задекларированы, то проводите СОУТ не реже одного раза в пять лет. Срок исчисляются со дня, когда сведения о результатах спецоценки внесли во ФГИС СОУТ, а в отношении отчетов со сведениями о гостайне или иной охраняемой законом тайне – со дня утверждения отчета (п. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

Какие НПА регулируют проведение СОУТ

В таблице – основные НПА для проведения спецоценки в организации

НПА	Реквизиты	Суть
<u>Трудовой кодекс</u>	Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Обязанность проводить СОУТ, предоставлять гарантии и компенсации, проводить медосмотры по результатам ее проведения
Закон о СОУТ	Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ	Процедура проведения СОУТ

Методика проведения СОУТ	Приказ Минтруда от 24.01.2014 № 33н	Процедура проведения идентификации и измерений вредных и опасных производственных факторов
Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками эффективных средств индивидуальной защиты	Приказ Минтруда от 05.12.2014 № 976н	Процедура снижения класса (подкласса) условий труда при применении СИЗ при проведении СОУТ
Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда	Приказ Минтруда от 17.06.2021 № 406н	Процедура подачи декларации в Государственную инспекцию труда

Для отдельных видов деятельности, которые указаны в постановлении Правительства от 14.10.2022 № 1830, СОУТ проводят по особым правилам (ч. 7 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

В таблице – виды деятельности, для которых установлены особые правила проведения СОУТ.

Перечень видов деятельности	Основание
Работники офисных микро предприятий	<u>Приказ Минтруда от 31.10.2022 № 699н</u>
Водители городского наземного пассажирского транспорта общего пользования	<u>Приказ Минтруда от 30.06.2014 № 543н</u>
Работники, занятые на подземных работах	<u>Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 996н</u>
Работники, непосредственно осуществляющие кессонные работы	<u>Приказ Минтруда от 18.02.2015 № 96н</u>
Работники, работающие в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды	<u>Приказ Минтруда от 19.02.2015 № 102н</u>
Спортсмены	<u>Приказ Минтруда от 01.06.2015 № 335н</u>
Члены экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов	<u>Приказ Минтруда от 18.05.2015 № 301н</u>

Медицинские работники, непосредственно осуществляющие диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования)	<u>Приказ Минтруда от 24.04.2015 № 250н</u>
Работники радиационно-опасных и ядерно-опасных производств и объектов, занятые на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений	<u>Приказ Минтруда от 27.01.2015 № 46н</u>
Работники творческих профессий и должностей средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений	<u>Приказ Минтруда от 14.11.2014 № 882н</u>

Как выбрать организацию

Основные обязанности организаций, которые проводят спецоценку, указаны в статье 6 Закона № 426-ФЗ. Также организация должна:

- передавать сведения о работодателе по ФГИС СОУТ после заключения договора;
- выезжать на объект для проведения замеров;
- передавать сведения о спецоценке во ФГИС СОУТ;
- уведомлять работодателя о регистрации сведений.

При выборе организации, которая проводит спецоценку, убедитесь, что она соответствует требованиям.

1. Организация есть в реестре организаций, которые проводят спецоценку, и ее деятельность не приостановлена. Проверьте организацию в реестре на сайте Минтруда.

2. В уставных документах организации указано проведение спецоценки в качестве вида деятельности.

3. В организации работают по трудовому договору не менее пяти экспертов с сертификатом на право проведения СОУТ. Как минимум один эксперт имеет высшее образование по специальности «общая гигиена», «гигиена труда», «санитарно-гигиенические лабораторные исследования» (ст. 20 Закона № 426-ФЗ).

4. Сертификаты экспертов размещены в реестре на сайте Минтруда. Сертификаты не выдают на бумаге, а автоматически формируют в электронном виде. Оформленные до 1 марта 2022 года бумажные сертификаты используют в пределах своего срока (п. 3 приказа Минтруда от 22.10.2021 № 757н). Сертификаты экспертов действуют пять лет со дня внесения в реестр.

5. В организации есть аккредитованная испытательная лаборатория в виде структурного подразделения с областью аккредитации «проведение исследований и измерений вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса», что предусмотрено пунктами 1–11 и 15–23 части 3 статьи 13 Закона № 426-ФЗ.

Кроме того, организация должна быть независимой по отношению к работодателю, для этого в организации, которая проводит СОУТ, не должно быть:

- должностных лиц инспекции труда;
- должностных лиц или руководителей, которые являются учредителями или ответственными за СОУТ в оцениваемой организации;
- руководителей и должностных лиц в близком родстве с учредителем или

ответственными за СОУТ в организации;

- общих учредителей с оцениваемой организацией. Сама организация также не должна быть учредителем этой организации;
- экспертов, которые являются учредителями оцениваемой организации, ее руководителями или ответственными за СОУТ;
- экспертов в близком родстве с учредителями, руководителями или ответственными за СОУТ в оцениваемой организации.

СОВЕТ

Обратите внимание на стоимость, которую предлагают организации

Цены на аукционах могут доходить до 100 руб. за место. Такие цены организации устанавливают, потому что экономят на выездах, не проводят измерения, а сразу отдают готовый отчет. Организации, которые проводят спецоценку, направляют отчет в ФГИС СОУТ, где инспектор ГИТ увидит нарушения:

- измерения экспертом и приборами в один день в отдаленных точках;
- использование неподходящих средств измерения;
- несоответствие дат измерений и сроков поверки приборов;
- жалобы сотрудников на нарушение методики проведения СОУТ (ч. 2 ст. 6 Закона № 426-ФЗ).

Узнайте у оценивающей организации, с какого объема работы вам могут предоставить скидку. Цена может быть в два раза меньше, если вы проведете спецоценку не поэтапно, а за один раз большим объемом.

Какие документы оформить

Вы можете составить локальный нормативный акт, в котором опишите работу комиссии. Документ не обязателен.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждают приказом работодателя. Количество членов комиссии должно быть нечетным. Эксперты организации, которая проводит СОУТ, в комиссию не входят.

Оформите приказ о создании комиссии по проведению СОУТ. В нем назначьте ответственных за организацию спецоценки. В комиссии должно быть нечетное количество членов. Включите в состав комиссии специалиста по охране труда и представителей профсоюза, если он есть в организации. Возглавляет комиссию работодатель или его представитель с правом подписи. Пропишите обязанности комиссии. Также назначьте ответственного работника, который будет взаимодействовать с организацией по проведению СОУТ.

Кого включить в комиссию

Комиссию формируют из представителей работодателя. Обязательно включите в состав комиссии специалиста по охране труда и представителей профсоюза, если он есть в организации.

Комиссию возглавляет сам работодатель или его представитель с правом подписи. Подписать заключительный акт может уполномоченный представитель организации

по доверенности.

Кого включить в комиссию на малом предприятии

Особые правила действуют для малых предприятий. Они включают в состав комиссии:

- работодателя (индивидуальный предприниматель, руководитель организации);
- других полномочных представителей работодателя;
- специалиста по охране труда либо другое лицо, исполняющее его функции;
- представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иногоаналогичного органа.

Какие функции выполняет комиссия по проведению спецоценки

Комиссия по проведению спецоценки выполняет функции:

- определяет перечень рабочих мест, на которых будет проведена СОУТ;
- взаимодействует с организацией СОУТ и работниками, у которых будут проводитьСОУТ;
- принимает решение по замерам и по снижению или повышению классов условий труда;
- согласовывает и утверждает отчет СОУТ.

В комиссию включите руководителей структурных подразделений, представителей отдела кадров и специалиста по охране труда. Руководители предоставят информацию по оборудованию и материалам, а также помогут взаимодействовать с работниками. Отдел кадров даст информацию по штатному расписанию и СНИЛС, которые вписывают в карты СОУТ.

Как изменить состав комиссии

Изменить состав комиссии по проведению спецоценки можно до того, как утвердите отчет по проведению СОУТ. Для этого приказ утверждается работодателем.

Измените состав в том случае, если работник уволился или находится на длительном больничном. Уведомьте организацию СОУТ о новом составе комиссии.

Как составить перечень рабочих мест

Комиссия определяет перечень рабочих мест, на которых надо провести спецоценку. Составьте документ в свободной форме.

В перечне также указывают аналогичные рабочие места. Работодатель может сэкономить и провести измерения только на 20 процентах мест, которые признали аналогичными.

Чтобы признать рабочие места аналогичными, они должны соответствовать следующим требованиям (п. 6 ст. 9 Закона № 426-ФЗ):

- располагаются в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
- оборудованы однотипными системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на них работают люди одинаковой профессии, должности, специальности;
- на них ведутся однотипные технологические процессы и выполняются одинаковыетрудовые функции в таком же режиме работы;
- на них используют одинаковые инструменты, приспособления, оборудование, материалы, сырье и СИЗ.

Если выявлены аналогичные рабочие места, измерения достаточно проведя в отношении 20 процентов от их общего числа, но не меньше двух. Затем результаты распространите на все аналогичные рабочие места.

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

Если в ходе проведения спецоценки выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то спецоценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Об этом говорится в статье 16 Закона № 426-ФЗ.

Как оформить график

Перед началом проведения спецоценки утвердите график (ч. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ). В графике проведения спецоценки укажите ее сроки и этапы. Сроки проведения СОУТ не установлены. Они зависят от количества рабочих мест в организации и трудовых функций работников. Составьте график спецоценки в свободной форме.

График можно составить отдельным приказом, включить в текст приказа о СОУТ или оформить в качестве приложения к нему. Ознакомьте членов комиссии по проведению СОУТ с графиком под подпись.

Как проходит идентификация и измерение вредных и опасных производственных факторов

Проведение идентификации и измерений вредных и опасных производственных факторов регламентировано методикой проведения спецоценки, которая утверждена приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н (далее – Методика проведения спецоценки).

Эксперт организации, которая проводит СОУТ, определяет на рабочих местах перечень вредных и опасных производственных факторов, которые нужно исследовать и измерить. Для этого он сопоставляет факторы производственной среды и трудового процесса с факторами из классификатора. Если факторы совпадают, их признают идентифицированными (п. 6 Методики проведения спецоценки).

Если вредные или опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении их исследований и измерений в соответствии с Методикой проведения спецоценки.

По результатам исследований и измерений эксперт классифицирует условия труда на рабочих местах по степени вредности или опасности по классам (подклассам) условий труда.

Подробнее читайте в рекомендации Как идентифицировать вредные и опасные производственные факторы.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса: оптимальный, допустимый, вредный и опасный.

1-й класс – оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, а также создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника.

2-й класс – допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами

условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). **3-й класс – вредные условия труда.** Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда.

4-й класс – опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные 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 профзаболевания в период трудовой деятельности.

В свою очередь 3-й класс вредных условий труда имеет следующие подклассы: **подкласс 3.1** – вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника не восстанавливается до следующего рабочего дня (смены), прекращения воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;

подкласс 3.2 – вредные условия труда 2-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника. Результат таких изменений – появление и развитие начальных форм профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной работы в таких условиях (15 и более лет);

подкласс 3.3 – вредные условия труда 3-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника. Результат таких изменений – появление и развитие профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

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

Это указано в статье 14 Закона № 426-ФЗ. Классификатор вредных и опасных факторов приведен в приказе Минтруда от 24.01.2014 № 33н.

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может снизить в ходе ее проведения установленный класс или подкласс условий труда на рабочем месте. Методика снижения класса условий труда при применении СИЗ утверждена приказом Минтруда от 05.12.2014 № 976н.

Как оформляют отчет

После окончания спецоценки организация, которая ее проводила, составляет отчет о ее проведении. Его форма и инструкция по заполнению утверждены приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н.

Отчет о проведении спецоценки утверждает председатель и подписывают все члены комиссии.

Отчет о проведении спецоценки содержит:

- данные об организации, которая провела спецоценку;
- перечень рабочих мест с указанием вредных и опасных производственных факторов;
- карты спецоценки;
- протоколы проведения исследований и испытаний;
- протокол оценки эффективности СИЗ, которые применяют работники с вредными условиями труда, – в случае если проводилась такая оценка в целях снижения класса (подкласса) условий труда;
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований и испытаний (при его наличии);
- сводную ведомость;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников;
- заключения эксперта организации, проводящей СОУТ;
- Замечания и возражения работника в письменном виде относительно результатов СОУТ на его рабочем месте.

Утвердите отчет о проведении спецоценки в течение 30 календарных дней. Считайте срок со дня, когда организация, проводящая спецоценку, направила отчет работодателю (п. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

В течение трех рабочих дней после утверждения отчета работодатель должен уведомить организацию, проводившую спецоценку. Сделать это можно любым доступным способом. Также в течение трех рабочих дней работодатель направляет организации, проводившей СОУТ, копию отчета о спецоценке заказным письмом с уведомлением о вручении либо электронным документом, подписанным усиленной квалифицированной электронной подписью. Таковы требования пункта 5.1 статьи 15 Закона № 426-ФЗ.

Оформите приказ о завершении специальной оценки условий труда. В нем назначьте ответственных за ознакомление работников с картами СОУТ, разработку мероприятий по улучшению условий труда и передачу сведений в СФР. Также назначьте компенсации работникам, которым они полагаются.

Отчет о проведении спецоценки действует со дня, когда сведения о результатах внесли в ФГИС СОУТ, а в отношении результатов спецоценки, в которых есть сведения о государственной или иной охраняемой законом тайне, – со дня утверждения отчета.

Сведения о результатах спецоценки передает в ФГИС СОУТ организация, которая ее проводила, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета (ч. 1 ст. 18 Закона

№ 426-ФЗ). Организация должна уведомить об этом работодателя в течение 3 рабочих дней с момента передачи.

Организация, которая проводила спецоценку, должна передать в ФГИС СОУТ сведения:

- реквизиты работодателя;
- реквизиты организации, которая проводила спецоценку;
- сведения об аккредитации испытательной лаборатории, в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации;
- сведения об экспертах организации, проводившей спецоценку, а также участвовавших в ее проведении. В том числе фамилию, имя, отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, которые проводят спецоценку;
- сведения о средствах измерений, которые применяла испытательная лаборатория. В том числе наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений, заводской номер, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений,

наименования вредных или опасных производственных факторов, которые измерялись;

- количество рабочих мест, на которых проведена спецоценка;
- распределение рабочих мест по классам и подклассам условий труда;
- индивидуальный номер каждого рабочего места, который при внеплановой или повторной СОУТ должен совпадать с первоначальным;
- коды профессий сотрудников, занятых на каждом рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- страховые номера индивидуальных лицевых счетов сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- численность сотрудников, занятых на каждом рабочем месте;
- класс и подкласс условий труда на каждом рабочем месте;
- основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости;
- сведения о произошедших несчастных случаях на производстве и о профзаболеваниях, выявленных у сотрудников.

Как разместить информацию на сайте

Работодатель обязан в течение 30 календарных дней с момента утверждения отчета разместить сводные данные о результатах спецоценки на своем сайте (при его наличии). Если такого сайта нет, то сведения можно не размещать.

Опубликуйте на сайте следующие данные:

- установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка.

Указанные данные содержатся в разделах V–VI отчета о проведении спецоценки.

Как подать декларацию в ГИТ

Представьте в трудовую инспекцию по местонахождению организации декларацию на рабочие места, на которых:

- вредные или опасные производственные факторы не выявлены;
- условия труда по результатам исследований и измерений вредных и опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми.

Форма и порядок подачи декларации утверждены приказом Минтруда от 17.06.2021

№ 406н. Работодатель должен подать декларацию в ГИТ не позднее 30 рабочих дней со дня внесения отчета в ФГИС СОУТ.

ВНИМАНИЕ

Декларированию не подлежат:

- рабочие места сотрудников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости на основании постановления Правительства от 29.10.2002 № 781;
- рабочие места, предполагающие гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;
- рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций или СОУТ были установлены вредные или опасные условия труда.

Декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда можно представить:

- лично;
- по почте (с описью вложения и уведомлением о вручении);

- на сайте Роструда, если есть квалифицированная электронная подпись (п. 3 приложения 2 к приказу № 406н).

Спустя 15 рабочих дней, после того как ГИТ получила декларацию, сведения о ней должны внести в реестр. Убедитесь, что информацию внесли корректно: наберите в строке поиска ИНН компании – сайт отобразит загруженные документы. Обязанность подавать декларацию закрепили за работодателем, поэтому он отвечает за достоверность сведений.

Декларация действует бессрочно при условии, что сохраняются условия труда на соответствующем рабочем месте.

Декларация прекратит действие в случаях:

- у работника, который указан в декларации, выявлено профзаболевание;
- произошел несчастный случай на производстве по причине вредных или опасных факторов;
- инспектор ГИТ при проверке обнаружил нарушения требований охраны труда в отношении работника или на его рабочем месте.

В каждом из этих случаев нужно будет провести внеплановую спецоценку на соответствующем рабочем месте (ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Подробную процедуру читайте в рекомендации Как подать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Как ознакомить работников с результатами

Ознакомьте сотрудников с результатами спецоценки условий их труда в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета. В этот срок не входят периоды болезни, отпуска, командировки и междувахтовый отдых сотрудника (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Работники могут поставить подпись в карте СОУТ в графе «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Также могут расписаться в листе ознакомления с картой СОУТ. Его сделайте неотъемлемой частью карты.

Как информировать Социальный Фонд России (далее – СФР)

Работодатель обязан сообщить в СФР (ранее – ФСС) сведения о результатах спецоценки (подп. 18 п. 2 ст. 17 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Для этого заполняют форму ЕФС-1, которая утверждена постановлением Правления СФР от 31.10.2022 № 245п.

Как заполнить и подать отчет ЕФС-1 в СФР

В подразделе 2.3 отчета ЕФС-1 указывают сведения о результатах спецоценки и медосмотрах работников на начало текущего года. Поэтому данные за I квартал, полугодие, девять месяцев и год будут одинаковыми. Подайте отчет в электронном виде до 25-го числа месяца, следующего за отчетным, например, за II квартал отчитайтесь до 25 июля.

Чтобы заполнить таблицу в подразделе 2.3 формы ЕФС-1, внесите информацию из отчетов спецоценки в графы:

- 3 – общее количество рабочих мест в организации, в том числе на которых не проводилась спецоценка. Важно указать рабочие места, а не число сотрудников;
- 4–11 – количество рабочих мест, где есть результаты спецоценки на начало текущего года. В графе 4 укажите сведения обо всех классах условий труда. В графе 5 – сколько рабочих мест с оптимальными условиями труда, в графе 6 – с допустимыми, в графах 7–10 – с вредными, а в графе 11 – с опасными. Если на начало года нет результатов спецоценки, поставьте 0.

Подраздел 2.3. Сведения о результатах проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и проведенной специальной оценке условий труда на начало года

Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников:

Общая численность работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (чел.) 21

Численность работников, прошедших обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (чел.) 15

Наименование показателя	Код строки	Общее количество рабочих мест страхователя	Количество рабочих мест, в отношении которых проведена специальная оценка условий труда								
			всего	в том числе отнесенных к классам (подклассам) условий труда							4 класс
				1 класс	2 класс	3 класс					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Проведение специальной оценки условий труда	1	42	42	0	15	25	2	0	0	0	

ВНИМАНИЕ

Часть расходов на спецоценку можно зачесть в счет уплаты страховых взносов СФР

Процедура регламентирована приказом Минтруда от 14.07.2021 № 467н.

СФР может установить организации тариф с учетом скидки или надбавки. Максимальный их размер на текущий год составляет 40 процентов от установленного страхового тарифа по итогам деятельности страхователя за три предшествующих года.

Конкретный размер скидки или надбавки территориальные отделения СФР определяют по Методике расчета скидок и надбавок, которая утверждена приказом Минтруда от 01.08.2012 № 39н. По методике работодатель сам может проверить, имеет ли он право на скидку, правильно ли фонд установил скидку или надбавку к тарифу.

Чтобы определить скидку или надбавку, фонд сравнивает основные показатели безопасности труда в организации со среднеотраслевыми значениями. Среднеотраслевые показатели утверждены:

- на 2020 год – постановлением ФСС от 23.05.2019 № 64;
- на 2021 год – постановлением ФСС от 25.06.2020 № 107;
- на 2022 год – постановлением ФСС от 28.05.2021 № 17;
- на 2023 год – постановлением ФСС от

26.05.2022 № 13. По основным показателям СФР определит:

- соотношение расходов СФР на выплату всех видов обеспечений по всем страховым случаям у работодателя и общей суммы начисленных взносов на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний;
- количество страховых случаев на 1000 работающих;
- количество дней временной нетрудоспособности на один страховой случай.

Такой порядок предусмотрен пунктом 3 Правил установления страхователям скидок и надбавок, которые утверждены постановлением Правительства от 30.05.2012 № 524.

Помимо основных показателей СФР учет и сведения о спецоценке и проведении медосмотров сотрудников. Это предусмотрено пунктами 2.4 и 2.5 Методики расчета скидок и надбавок.

Скидку к тарифу может получить работодатель, который:

- ведет деятельность три года и более;
- не имеет на день подачи заявления задолженности по взносам на травматизм, а также задолженности по пеням и штрафам;

• не имеет в предшествующем году несчастливого случая со смертельным исходом, за исключением случаев, когда смерть наступила по вине третьих лиц.

Размер скидки СФР считает по итогам работы организации за три года. Это следует из положений пункта 1 статьи 22 Закона от 24.06.1998 № 125-ФЗ и пунктов 3, 4 и 8 Правил установления страхователям скидок и надбавок.

Чтобы получить скидку на следующий год, направьте заявление не позднее 1 ноября текущего года в территориальное отделение СФР.

Скидки устанавливаются с учетом спецоценки и итогов обязательных медосмотров сотрудников по состоянию на 1 января текущего года. Такие сведения указывают в подразделе 2.3 формы 4 ЕФС-1.

Если на предприятии не проводили спецоценку, применяют дополнительные тарифы страховых взносов (п. 1 и 2 ст. 428 НК).

Если в организации проведена спецоценка, то по ее результатам применяют дифференцированную шкалу дополнительных тарифов (п. 3 ст. 428 НК) или нулевые тарифы, если на рабочих местах установили оптимальные или допустимые условия труда (ч. 5 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Присвоенный организации тариф с учетом скидки рассчитывают так:

Тариф, который установлен организации на текущий год (%)	=	Тариф, который соответствует основному виду деятельности на текущий год	×	100% – скидка (%)
--	---	---	---	-------------------

Решение установить скидку к тарифу на следующий год или отказать в скидке СФР принимает не позднее 1 декабря текущего года. Решение фонд вручит лично представителю организации под расписку или направит способом, который подтвердит дату получения (например, через курьерскую службу), в течение пяти дней со дня принятия (п. 9 Правил установления страхователям скидок и надбавок).

ВНИМАНИЕ

СФР может отозвать решение о предоставлении скидки

Фонд отзовет решение, если выявит, что организация предоставила недостоверные сведения:

- о начисленных взносах и произведенных расходах на обеспечение по страхованию;
- о результатах спецоценки и проведенных медосмотров.

Как рассмотреть разногласия по итогам спецоценки

Разногласия по вопросам проведения спецоценки, в том числе несогласие сотрудника с ее результатами, а также жалобы работодателя на действия или бездействие организации, которая проводила оценку, рассматривают трудовые инспекции. Порядок обращения прописан в Административном регламенте, который утвержден приказом Роструда от 23.08.2019 № 233.

Работодатель может подать в трудовую инспекцию заявление о несогласии с проведенной спецоценкой условий труда. Форма заявления произвольная, но включите в него следующие данные:

- полное наименование работодателя;
- почтовый адрес, адрес электронной почты, номер телефона;

- предмет разногласий и доводы, на основании которых работодатель не согласен с порядком проведения или результатами спецоценки;

- информацию об организации, которая проводила спецоценку: полное наименование, организационно-правовую форму, почтовый адрес, адрес электронной почты, номера контактных телефонов, фамилию, имя, отчество руководителя или его заместителя;

- дату заявления.

К заявлению приложите заверенные копии материалов отчета о результатах спецоценки, по которым есть разногласия.

Заявление и прилагаемые к нему документы можно передать в Роструд:

- лично на бумаге;
- заказным письмом с уведомлением о вручении;
- в электронном виде через интернет.

Трудовая инспекция рассмотрит заявление в течение 30 рабочих дней с даты приема. Если трудовая инспекция подтвердит разногласия, она:

- проинформирует о своем решении работодателя, который подавал заявление;
- направит предписание в региональный орган исполнительной власти в области охраны труда с указанием провести экспертизу специальной оценки условий труда;
- выдаст организации, которая проводила спецоценку, предписание об устранении нарушений законодательства.

Если по результатам проверки разногласия, которые изложены в заявлении, трудовая инспекция не подтвердит, она проинформирует работодателя об этом.

Такой порядок приведен в пунктах 10, 11, 16–19, 75 Административного регламента, который утвержден приказом Роструда № 233.

Работодатель, сотрудник, профсоюз либо иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты спецоценки сразу в суд, минуя трудовую инспекцию. Кроме того, в случае несогласия с результатами спецоценки можно обратиться в органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда для проведения экспертизы качества оценки условий труда. Это указано в статье 26 Закона

№ 426-ФЗ.

Профсоюз может обжаловать результаты СОУТ в судебном порядке. Это указано в пункте 2 статьи 26 Закона № 426-ФЗ.

Чтобы учесть возражения работников по результатам спецоценки, зафиксируйте их в письменном виде (подп. 7 п. 2 ст. 5 Закона № 426-ФЗ). Оформите документ в свободной форме.

Приложите документы к действующим картам спецоценки. Обсудите с экспертом, проводившим спецоценку, замечания работников. Если замечания обоснованы, то проведите внеплановую спецоценку (п. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

Как использовать результаты спецоценки

Результаты специальной оценки используйте:

- для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- организации обязательных предварительных и периодических медосмотров;

- обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд (ч. 3 ст. 428 НК);

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями.

Об этом говорится в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

Компенсации назначают за работу во вредных или опасных условиях труда. Сотрудникам, которые работают в этих условиях, присваивают 3-й и 4-й классы условий труда.

Трудовой кодекс определяет минимальные размеры и дифференцированный порядок предоставления компенсаций в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам СОУТ. За работу во вредных условиях работнику могут назначить сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, профилактическое питание, молоко или равноценные пищевые продукты.

Виды компенсаций	Классы условий труда				
	Вредные				Опасные
	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК)	–	–	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней (ст. 117 ТК)	–	+	+	+	+
Повышение оплаты труда – не менее 4 процентов (ч. 2 ст. 147 ТК)	+	+	+	+	+
Дополнительные виды компенсаций	Основание				
Бесплатное предоставление работникам, для которых ЛПП предусмотрено перечнем отдельных видов работ (ст. 222 ТК, приказ Минтруда от 16.05.2022 № 298н)	Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (<u>приложение 1 к приказу № 298н</u>). Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (<u>приложение 2 к приказу № 298н</u>). Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (<u>приложение 3 к приказу № 298н</u>).				

Виды компенсаций	Классы условий труда				
	Вредные				Опасные
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Бесплатная выдача работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (<u>ст. 222 ТК, приказ Минтруда от 12.05.2022 № 291н</u>)	<p>Перечень вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (<u>приложение 1 к приказу № 291н</u>).</p> <p>Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (<u>приложение 2 к приказу № 291н</u>).</p> <p>Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (<u>приложение 3 к приказу № 291н</u>)</p>				

Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда работодатель вправе установить самостоятельно с учетом своего финансово-экономического положения (ст. 216 ТК). Установленный перечень компенсаций работникам работодатель закрепляет в соответствующих локальных актах организации (коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и др.).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Назначьте компенсации работникам по итогам проведения спецоценки. Для этого создайте приказ о назначении компенсации по итогам спецоценки. В приказе укажите Ф. И. О. работника, должность, какие условия труда установили и какие компенсации ему назначили. Ознакомьте с приказом заинтересованных лиц. Передайте копию приказа в бухгалтерию. Также оформите дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем пропишите, какие льготы и компенсации полагаются работникам.

Как провести спецоценку в офисном микропредприятии

С 1 марта 2023 года действует упрощенный порядок проведения спецоценки для офисных микропредприятий, которые осуществляют деятельность в областях:

- разработка компьютерного программного обеспечения и консультации в данной области;
- информационные технологии;
- финансы и страхование;
- операции с недвижимым имуществом;
- право и бухгалтерский учет;
- головные офисы, консультирование по вопросам управления;

- архитектура и инженерно-техническое проектирование, технические испытания, исследования и анализ;
- реклама и исследование конъюнктуры рынка;
- поддержка основной деятельности предприятий (административная деятельность);
- образование;
- библиотеки, архивы, музеи и прочие объекты культуры;
- общественные организации.

Если микропредприятие осуществляет другие виды деятельности, то СОУТ проводите по общим требованиям. Это следует из пункта 2 Особенности проведения СОУТ в микропредприятиях.

Упрощенный порядок проведения СОУТ не распространяется на организации, в которых есть рабочие места работников:

- должности которых включены в списки на досрочную пенсию;
- которым предоставляются гарантии и компенсации;
- на которых ранее были установлены вредные или опасные условия труда.

Это указано в пункте 3 Особенности проведения СОУТ в микропредприятиях.

Упрощенный порядок заключается в том, что работодатель может самостоятельно провести СОУТ, без привлечения специализированной организации (п. 4 Особенности проведения СОУТ в микропредприятиях).

Для проведения СОУТ в офисном микропредприятии действуйте по алгоритму:

1. Создание комиссии по проведению СОУТ.
2. Проведение комиссией идентификации вредных и опасных факторов по проверочному листу.
3. Признание комиссией условий труда допустимыми, если вредные и опасные факторы не идентифицированы.
4. Утверждение проверочного листа председателем комиссии.
5. Заключение договора с организацией, которая проводит спецоценку, если вредные и опасные факторы идентифицированы.
6. Ознакомление работника с проверочным листом.
7. Заполнение формы декларации и ее подача в ГИТ.

Идентификацию вредных и опасных факторов проводит комиссия по проверочному листу, который заполняют на каждое рабочее место отдельно.

В проверочном листе указывают информацию:

- сведения о работодателе;
- сведения о рабочем месте;
- факторы производственной среды и трудового процесса на рабочем месте;
- заключение о выявлении вредных и опасных факторов;
- предложения работников.

Вредные и опасные факторы уже указаны в проверочном листе, нужно только отметить наличие или отсутствие каждого фактора.

Если вредные или опасные факторы не идентифицированы, то комиссия по проведению СОУТ признает условия труда допустимыми.

Если на рабочих местах идентифицированы вредные и опасные факторы, то далее спецоценку проводит специализированная организация.

Проверочные листы утверждает председатель и подписывают все члены комиссии по проведению СОУТ.

Ознакомьте работника под подпись с проверочным листом, по которому проводили идентификацию на его рабочем месте, в течение 30 календарных дней с даты его утверждения.

Самостоятельно заполните форму декларации соответствия условий труда требованиям охраны труда, укажите в ней реквизиты проверочного листа. Подайте декларацию в ГИТ по юридическому адресу микропредприятия в течение 30 рабочих дней с даты утверждения проверочного листа.

ДЕКЛАРАЦИЯ ДЛЯ ОФИСНЫХ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ

Когда проводят внеплановую спецоценку

Проведите внеплановую специальную оценку условий труда, если создали новые рабочие места, изменили технологический процесс, заменили оборудование, получили предписание ГИТ, были несчастные случаи, изменили материалы для работы или СИЗ работников.

Проведите внеплановую спецоценку в одном из семи случаев. Чтобы организовать спецоценку:

- утвердите состав комиссии по проведению СОУТ и график ее проведения;
- составьте список рабочих мест для оценки;
- выберите аккредитованную организацию и заключите с ней договор;
- подпишите отчет по результатам спецоценки;
- разместите результаты спецоценки на своем сайте;
- сообщите в СФР о результатах;
- ознакомьте работников с результатами;
- подайте декларацию в инспекцию труда.

Организируйте внеплановую СОУТ в течение 12 месяцев. Это указано в пункте 1 статьи 17 Закона № 426-ФЗ. Проведите спецоценку на новых рабочих местах в том же порядке, как и плановую спецоценку.

Особенности в сроках проведения СОУТ указаны в таблице.

Сроки проведения и основания внеплановой СОУТ

В течение 12 месяцев со дня события	В течение 6 месяцев со дня события
<ul style="list-style-type: none"> -Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест*; -Изменение технологического процесса, замена производственного оборудования**; 	<ul style="list-style-type: none"> -Получение работодателем предписаний инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ; -Изменение состава применяемых материалов и сырья**; -Изменение применяемых СИЗ**; -Несчастный случай на производстве или выявленное профзаболевание на у сотрудника, причины которых-воздействие вредных или опасных производственных факторов; -Мотивированное предложение профсоюза о проведении внеплановой СОУТ.

* Если рабочие места организовали на срок меньше 12 месяцев, например для временной или сезонной работы, спецоценку нужно провести в период осуществления на них

производственной деятельности (письмо Минтруда от 28.08.2017 № 15-1/ООГ-2410).

—^{**} Которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работников.

Если поменялись фамилия, имя или отчество работодателя-предпринимателя либо произошла реорганизация работодателя и при этом не наступили события из таблицы выше, спецоценку проводить не надо.

Когда проводят экспертизу качества СОУТ

Государственную экспертизу условий труда (далее – Экспертиза) проводят для оценки(ст. 213 ТК):

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Возможны четыре варианта проведения Экспертизы.

Первый вариант: по представлению территориального органа Роструда в связи с осуществлением контроля за соблюдением требований Закона № 426-ФЗ. Территориальный орган Роструда может действовать в том числе по заявлениям:

- работников;
- профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов;
- работодателей, их объединений;
- страховщиков;
- органов исполнительной власти;
- организации, которая проводила СОУТ.

Второй вариант: заявления органов исполнительной власти, работников, профессиональных союзов, их объединений, а также работодателей, их объединений, страховщиков, органов исполнительной власти, организаций, проводящих специальную оценку условий труда. В этом случае Экспертизу проводят за счет заявителя.

Третье основание: по представлению Роспотребнадзора.

Если заявителем является работник, государственную экспертизу условий труда проводят только на его рабочем месте.

Четвертое основание: несогласие с заключением экспертизы качества спецоценки. Решение о несогласии принимает Минтруд.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден приказом Минтруда от 29.10.2021 № 775н. Формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, утверждены приказом Минтруда от 28.10.2021 № 765н.

Что грозит работодателю за нарушение порядка

Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП):

- на должностных лиц – в размере от 5000 до 10 000 руб.;
- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10000 руб.;
- юридических лиц – от 60 000 до 80 000 руб.

За повторное нарушение предусмотрено наказание в виде:

- штрафа в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет – для должностных лиц;

- штрафа от 30 000 до 40 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток – для предпринимателей;
- штрафа от 100 000 до 200 000 руб. или административного приостановления на срок до 90 суток-для организаций.

Кроме того, за нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения СОУТ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (ст. 14.54 КоАП):

- на должностных лиц – в размере от 20 000 до 30 000 руб.;
- на юридических лиц – от 70 000 до 100 000 руб.

За повторное нарушение предусмотрено наказание в виде:

- штрафа на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 руб. или дисквалификации на срок от одного года до трех лет;
- штрафа на юридических лиц в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

Эксперт организации, проводившей спецоценку, совершивший при проведении СОУТ административное правонарушение, несет административную ответственность как должностное лицо.