

УДК 331.1

DOI: 10.18384/2310-6646-2016-2-133-140

## ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

**Чекан А.А., Матюнин Л.В.**

*Московский государственный областной университет  
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10 А, Российская Федерация*

**Аннотация.** В настоящее время задачу обеспечения безопасных условий труда персонала на новых принципах можно решить не только техническими, но и социально-психологическими и социально-экономическими средствами, путём выстраивания грамотной мотивационной политики организации. Многие работодатели, впервые столкнувшиеся со спецоценкой, не знают особенностей этой процедуры и нюансов переходного периода, поэтому нередко допускают серьёзные ошибки, которые приводят к дополнительным расходам и штрафам. В статье рассмотрен один из возможных алгоритмов, в соответствии с которым можно провести спецоценку в упрощённом порядке.

**Ключевые слова:** условия труда, карта специальной оценки, спецоценка условий труда, персонал, алгоритм проведения спецоценки условий труда.

## THE ISSUES OF CARRYING OUT A SPECIAL EVALUATION OF WORKING CONDITIONS AT THE MODERN STAGE

**A. Chekan, L. Matyunin**

*Moscow State Regional University  
10 A Radio Street, Moscow, 105005, Russian Federation*

**Abstract.** Nowadays the problem of providing safe working conditions for the personnel on new principles can be solved not only technically, but also socially, psychologically and economically by way of forming a competent motivational policy of the company. Many employers facing a special evaluation for the first time don't know the features of this procedure and nuances of the transitional period, and therefore quite often make serious mistakes which incur additional expenses and penalties. The article considers one of possible algorithms according to which it is possible to carry out a special evaluation in a simplified way.

**Key words:** working conditions, special evaluation map, special evaluation of working conditions, personnel, algorithm of carrying out a special evaluation of working conditions.

В настоящее время задачу обеспечения безопасных условий труда персонала на новых принципах можно решить не только техническими, но и социально-психологическими и социально-экономическими средствами, путем выстраивания грамотной мотивационной политики организации [7].

В рамках данной статьи имеет смысл более подробно остановиться на разработке карты специальной оценки (далее – карты СОУТ). Она составляется для тех рабочих мест, на которых по итогам спецоценки были выявлены вредные или опасные факторы [8]. Карта входит в комплект документов (отчёт), который оформляется по результатам спецоценки [2]. Его готовит организация, проводившая процедуру исследования условий труда. Форма отчёта, а также инструкция по его заполнению утверждены приказом Минтруда России [5].

Работодатель должен проследить, чтобы карта была заполнена точно и правильно. Карты СОУТ нередко запрашивают при проверках ГИТ, чтобы узнать о состоянии рабочих мест, о том, как организация выполняет рекомендации по улучшению условий труда, и т.д. Рассмотрим детали оформления карты.

В шапке карты СОУТ приводят данные работодателя (наименование организации, ИНН, коды по классификаторам ОКПО и др.)

Далее указывают наименование должности, профессии работника или работников, занятых на рабочем месте (аналогичных рабочих местах). Должности вписывают по штатному расписанию. Здесь же приводят код должности, профессии или специальности согласно квалификационным справочникам. Если код должности отсутствует, об этом делают запись.

В следующей строке карты СОУТ приводят ссылки на выпуск ЕТКС, раздел ЕКС, где содержится квалификационная характеристика профессии (должности) работника, занятого на соответствующем рабочем месте.

Помимо этого, в карте СОУТ указывают численность сотрудников, занятых на рабочем месте за месяц, предшествовавший заполнению карты, а также численность работников, занятых на аналогичных рабочих местах, в том числе женщин, лиц в возрасте до 18 лет и инвалидов.

Аналогичные рабочие места – это места с одинаковыми должностями, профессиями, располагающиеся в одной рабочей зоне, имеющие однотипное оборудование, материалы, сырьё; это места, где работники выполняют идентичные технологические операции. На аналогичные рабочие места заполняют одну карту специальной оценки условий труда.

Далее вносят данные о СНИЛС работников, занятых на рабочих местах, указанных в карте, на момент проведения измерений производственных факторов. В случае увольнения работников внесённый СНИЛС нужно оставить без изменений, даже если на рабочие места, на которых ранее проводилась спецоценка, пришли новые сотрудники. Номер СНИЛС в карте СОУТ меняют только при очередной или внеплановой специальной оценке условий труда.

Обязательный пункт – перечень используемого на рабочем месте оборудования, материалов и сырья. В качестве оборудования могут выступать, например, токарный станок, плита, печь, дрель и др.

Затем в карте фиксируют идентифицированные вредные или опасные факторы на рабочем месте с указанием класса условий труда. Указывают сведения об установленном классе условий труда на конкретных рабочих местах, а также итоговый класс условий труда с учётом совокупного воздей-

ствия вредных или опасных факторов. Здесь же отмечают, была ли проведена оценка эффективности выданных работнику средств индивидуальной защиты. Затем указывают окончательный класс условий труда.

Отдельная строка предусмотрена для сведений о фактически предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях на дату заполнения карты. Здесь же отмечают наличие права на досрочное назначение пенсии, необходимость прохождения медосмотров, установления компенсаций и основания для их предоставления.

Ещё один пункт – предложения по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников. Работодатель обязан применять эти рекомендации.

Не менее важна дата составления карты. Заполненную карту подписывают все члены комиссии, эксперты по спецоценке, а также работники, занятые на соответствующем рабочем месте [8]. Условия труда по результатам спецоценки обязательно отражают в трудовых договорах.

Это можно сделать путём заключения с работниками дополнительных соглашений [6].

Необходимо проконтролировать, чтобы работник расписался в карте спецоценки рабочего места в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчёта о проведении спецоценки [8]. Если подписи сотрудника не будет, работодателя могут оштрафовать на сумму до 80000 рублей.

Многие работодатели, впервые столкнувшиеся со спецоценкой, не знают особенностей этой процедуры и нюансов переходного периода, поэтому нередко допускают серьёзные ошибки, которые приводят к дополнительным расходам и штрафам.

Типичные ошибки при проведении спецоценки [3]: спецоценку проводит организация без соответствующей аккредитации; услуги по спецоценке оплачиваются сразу и в полном объёме; в ходе спецоценки используются приборы, не прошедшие проверку; искусственно расширяется перечень измеряемых факторов; работникам не представляются положенные гарантии и компенсации.

Для систематизации мероприятий необходимые сроки проведения спецоценки для разных категорий рабочих мест можно определить так, как указано в таблице 1 [1].

Таблица 1

### Сроки проведения спецоценки условий труда

| № п.п. | Категория рабочих мест  | Сроки проведения специальной оценки условий труда |
|--------|---|---|
| 1      | Ранее аттестованные рабочие места   | не позднее пяти лет с даты последней аттестации   |
| 2      | Ранее не аттестованные рабочие места, не включённые в специальные списки (для досрочного назначения пенсии) | по 31.12.2018                                     |
| 3      | Ранее не аттестованные рабочие места, включённые в специальные списки (для досрочного назначения пенсии)    | в кратчайшие сроки                                |

Что касается расходов на спецоценку условий труда рабочих мест, то на них можно сэкономить [4]. Существует несколько способов.

Способ 1. Если есть идентичные рабочие места, объединить их в одно.

Выявить такие рабочие места, на которых созданы идентичные условия труда, а также установлено одинаковое оборудование, у работников – одинаковый набор должностных обязанностей. Благодаря этому можно оценить несколько рабочих мест как одно, сократить расходы.

Способ 2. Улучшить условия труда, которые ранее были признаны вредными или опасными. Соответственно, снизятся отчисления в Пенсионный фонд России.

Если условия труда в компании по результатам спецоценки, проведённой ранее, были отнесены к 3-ему и / или 4-ому классам, то есть признаны вредными и / или опасными, то ставка, по которой начисляются взносы в Пенсионный фонд России, была повышена. Следовательно, необходимо улучшить условия труда, поработать над освещением и электромагнитным излучением от оборудования, очистить воздух от вредных взвесей и примесей, устранить шум. Затем провести внеочередную спецоценку. Если условия труда организации переведут в безвредный 1-й или 2-й класс, то ставка отчислений в ПФР будет снижена. Экономится приличная сумма.

Способ 3. Если рабочие места в организации безопасны, нужно это зафиксировать и направить декларацию в инспекцию труда.

Такой упрощённый порядок позволит избежать исследований и замеров на каждом рабочем месте, а значит, и

лишних расходов. Ведь платить нужно за каждое рабочее место. Чем меньше рабочих мест исследуется, тем дешевле. Но чтобы задекларировать безвредные условия труда, надо выполнить ряд процедур:

1. Создать комиссию по проведению спецоценки условий труда. В состав комиссии включить представителей компании, штатного специалиста по охране труда, членов профсоюза или другого представительного органа сотрудников. Число членов комиссии должно быть нечётным. Состав комиссии закрепить в приказе за подписью гендиректора.

2. Утвердить график проведения спецоценки условий труда и перечень рабочих мест, где будет проводиться оценка условий труда.

3. Заключить договор со специализированной организацией, которая вправе проводить спецоценку условий труда (внесена в реестр Минтруда), передать этой организации документы и сведения об условиях на рабочих местах.

4. В составе комиссии и при участии специалиста специализированной организации произвести идентификацию вредных и опасных факторов.

5. Зафиксировать отсутствие вредных и опасных факторов: комиссия составляет отчёт, в котором указывает, что условия труда признаны оптимальными или допустимыми.

6. От имени организации на основании отчёта комиссии составить и направить в трудовую инспекцию декларацию соответствия условий труда нормативным требованиям. Декларация подаётся в электронном виде или на бумаге не позднее 30 рабочих дней с момента утверждения отчёта.

Способ 4. По прошествии пяти лет, результаты спецоценки можно автоматически пролонгировать.

Иными словами, снова проводить спецоценку не потребуется. Но только в том случае, если компания соблюдает три условия. Первое: если в компании не появятся явных признаков воздействия вредных и опасных факторов. Второе условие: если в компании на рабочих местах не было несчастных случаев. Третье условие: не должно быть зафиксировано случаев профзаболеваний.

Для организаций, которые в 2013 г. не провели аттестацию рабочих мест, а в 2014 г. так и не начали процедуру спецоценки условий труда, размеры штрафов в 2015 г. составляют 60–80 тыс. рублей, при повторном наруше-

нии – 100–200 тыс. рублей и приостановление деятельности на 90 суток.

С момента утверждения отчёта о спецоценке работодатель обязан применять результаты специальной оценки (письмо Минтруда России от 26.03.2014 №17-3/10/В-1579). Применение включает в себя, прежде всего, предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда. Обязанность работодателей их предоставлять предусматривается Трудовым кодексом Российской Федерации [6].

В таблице 2 отражены те из них, которые работодатель обязан предоставлять работнику в зависимости от класса (подкласса) условий труда, установленного спецоценкой [1].

Таблица 2

### Гарантии и компенсации в соответствии с классами условий труда

| Гарантии и компенсации                  | Классы / подклассы условий труда |            |         |     |     |     |         |
|---|----------------------------------|------------|---------|-----|-----|-----|---------|
|   | 1                                | 2          | 3.1     | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4       |
|   | оптимальный                      | допустимый | вредный |     |     |     | опасный |
| Сокращённая неделя (не более 36 часов)  | -                                | -          | -       | -   | +   | +   | +       |
| Дополнительный отпуск (не менее 7 дней) | -                                | -          | -       | +   | +   | +   | +       |
| Доплата (не менее 4% от оклада)         | -                                | -          | +       | +   | +   | +   | +       |

В заключение необходимо отметить, что имеет смысл предложить алгоритм, в соответствии с которым можно провести спецоценку в упрощённом порядке:

1. Создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии должны входить представители компании, штатный специалист по охране труда, члены

профсоюза или другого представительного органа сотрудников. Число членов комиссии должно быть нечётным. Состав комиссии закрепляется в приказе за подписью гендиректора.

2. Утвердить график проведения спецоценки условий труда и перечень рабочих мест, где будет проводиться оценка условий труда (это делает комиссия).

3. Заключить договор со специальной организацией, которая вправе проводить спецоценку труда (внесена в реестр Минтруда), передать этой организации документы и сведения об условиях на рабочих местах.

4. В составе комиссии и при участии специалиста специализированной организации произвести идентификацию вредных и опасных факторов.

5. Зафиксировать отсутствие вредных и опасных факторов: комиссия

составляет отчёт, в котором указывает, что условия труда признаны оптимальными и доступными.

6. От имени компании на основании отчёта комиссии составить и направить в трудовую инспекцию декларацию соответствия условий труда нормативным требованиям. Декларация подаётся в электронном виде или на бумаге не позднее 30 рабочих дней с момента утверждения отчёта.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Жижерина Ю. Спецоценка условий труда: как избежать штрафа // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. № 4. С. 11–27.
2. Карта специальной оценки условий труда // Кадровое дело. 2015. № 2. С. 36–39.
3. Князева Е. Типичные ошибки при проведении спецоценки // Кадровое дело. 2015. № 2. С. 30–34.
4. Краева О. Как снизить расходы на спецоценку условий труда // Директор по персоналу. 2015. № 1. С. 54–56.
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н “Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению” (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Гарант. Информационно-правовое обеспечение. URL: <http://base.garant.ru/70583958/> (дата обращения: 25.02.2016).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 15 мая 2015 года: официальное издание / отв. ред. Т. Дегтярёва. М.: Эксмо, 2015. 235 с.
7. Управление персоналом: современные проблемы и тенденции развития: коллективная монография / Под редакцией Т.В. Кореньковой. М.: Информационно-издательское управление Московского государственного областного университета, 2014. 217 с.
8. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / под ред. д-ра экон. наук проф. С.И. Сотниковой. Новосибирск: НГУЭУ, 2014. 199 с.

#### REFERENCES:

1. Yu. Zhizherina Spetsotsenka uslovii truda: kak izbezhat' shtrafa [Special Evaluation of Working Environment: How to Avoid Penalty] // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. 2015. No 4. Pp. 11–27.
2. Karta spetsial'noi otsenki uslovii truda [Map of Special Evaluation of Working Conditions] // Kadrovoe delo. 2015. No 2. Pp. 36–39.
3. E. Knyazeva Tipichnye oshibki pri provedenii spetsotsenki [Typical Errors When Conducting a Special Evaluation] // Kadrovoe delo. 2015. No 2. Pp. 30–34.
4. O. Kraeva Kak snizit' raskhody na spetsotsenku uslovii truda [How to Reduce the Cost of Special Evaluation of Working Conditions] // Direktor po personalu. 2015. No 1. Pp. 54–56.

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н «Об утверждении Methodiki provedeniya spetsial'noi otsenki uslovii truda, Klassifikatora vrednykh i (ili) opasnykh proizvodstvennykh faktorov, formy otcheta o provedenii spetsial'noi otsenki uslovii truda i instruktsii po ee zapolneniyu» (s izmeneniyami i dopolneniyami) [The Decree of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation dated 24 January 2014 33n N «On Approval of the Method of Special Evaluation of Working Conditions, Classifier of Harmful and (or) Dangerous Production Factors, Forms of Report on the Conduct of Special Evaluations of Working Conditions and yhe Instructions for Its Filling» (with Amendments and Supplements) [Electronic resource]] // Garant. Informatsionno-pravovoe obespechenie. [Garant. Information and Legal Support]. URL: <http://base.garant.ru/70583958/> (request date: 25.02.2016).
6. Трудовой кодекс Россииской Федератсии: tekst s izmeneniyami i dopolneniyami na 15 maya 2015 goda: ofitsial'noe izdanie / otv. red. T. Degtyareva [The Labour Code of the Russian Federation: The Text with Changes and Additions dated May 15, 2015: Formal Publication / editor. edited by T. Degtyareva]. M.: Eksmo, 2015. 235 p.
7. Управление персоналом: sovremennyye problemy i tendentsii razvitiya: kollektivnaya monografiya / Pod redaktsiei T.V. Koren'kovoii [Personnel Management: Modern Problems and Tendencies of Development: Collective Monograph / Under the Editorship of T.V. Korenkova]. M.: Informatsionno-izdatel'skoe upravlenie Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta, 2014. 217 p.
8. Управление чelovecheskimi resursami v usloviyakh reformirovaniya sistemy obrazovaniya: kollektivnaya monografiya / pod red. d-ra ekon. nauk prof. S.I. Sotnikovoii [Human Resource Management under the Conditions of Reforming the System of Education: Collective Monograph / Under The Editorship Of Dr. Econ. Sciences Professor S.I. Sotnikova]. Novosibirsk: NGUEU, 2014. 199 p.

---

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

*Чекан Анна Алексеевна* – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управление персоналом Института экономики, управления и права Московского государственного областного университета;  
[anna.chekan@mail.ru](mailto:anna.chekan@mail.ru)

*Матюнин Леонид Викторович* – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управление персоналом Института экономики, управления и права Московского государственного областного университета;  
[mlv@mail.ru](mailto:mlv@mail.ru)

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

*Anna Chekan* – candidate of Economic Sciences, the associate professor, the associate professor human resource management of Institute of economy, management and the right of the Moscow State Regional university; [anna.chekan@mail.ru](mailto:anna.chekan@mail.ru)

*Leonid Matyunin* – candidate of Economic Sciences, the associate professor, the associate professor human resource management of Institute of economy, management and the right of the Moscow State Regional university; [mlv@mail.ru](mailto:mlv@mail.ru)

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА**

Чекан А.А., Матюнин Л.В. ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 133-140.  
DOI: 10.18384/2310-6646-2016-2-133-140

**BIBLIOGRAPHIC REFERENCE**

A. Chekan, L. Matyunin. THE ISSUES OF CARRYING OUT A SPECIAL EVALUATION OF WORKING CONDITIONS AT THE MODERN STAGE // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Economics. 2016. № 2. P. 133-140.  
DOI: 10.18384/2310-6646-2016-2-133-140