

ВОПРОСЫ – ОТВЕТЫ

по специальной оценке условий труда

Можно ли провести спецоценку условий труда без специалиста охране труда

Ответ на этот вопрос зависит от численности сотрудников организации.

Для организации и проведения спецоценки условий труда работодатель образует комиссию по ее проведению. В состав такой комиссии должны войти представители работодателя, в том числе специалист по охране труда (п. 2 ст. 9 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

При этом работодатели, у которых более 50 сотрудников, обязаны создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда (ч. 1 ст. 217 ТК).

Работодатели, у которых менее 50 сотрудников, вправе осуществлять функции службы или специалиста по охране труда самостоятельно или уполномочить иного работника организации, заключить гражданско-правовой договор с аккредитованной организацией или специалистом (ч. 2, 3 ст. 217 ТК).

Таким образом, работодатели, у которых более 50 сотрудников, обязаны включить в состав комиссии специалиста по охране труда. Работодатели, у которых менее 50 сотрудников, включают в состав комиссии своего сотрудника или привлеченного специалиста в зависимости от варианта организации службы охраны труда.

Проводят ли специальную оценку рабочих мест сотрудников, которые трудятся по совмещению должностей

Да, проводят. Спецоценку проводят в отношении каждого рабочего места и условий, в которых сотрудники находятся во время трудового процесса (п. 15 Методики, утв. приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н). Поэтому, если сотрудник выполняет дополнительную работу по совмещению на другом рабочем месте, работодатель обязан провести спецоценку каждого такого рабочего места (ст. 212 ТК, ст. 3 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Никаких исключений для рабочих мест, которые совмещают сотрудники, в законодательстве нет (ч. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

Нужно ли проводить спецоценку условий труда на работе по совместительству

По общему правилу нужно.

Закон устанавливает конкретные случаи, при которых работодатель не должен проводить спецоценку (п. 3 ст. 3 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, письмо ФСС от 24.04.2014 № 17-03-14/05-4188). Работа по совместительству к таким случаям не относится. Исключением будут случаи, когда сотрудник-совместитель выполняет работу, при которой спецоценка не нужна, например, работает дистанционно или на дому. В такой ситуации спецоценку в отношении рабочего места совместителя проводить не нужно.

Поэтому если работа совместителя не относится к указанным выше случаям, то на его рабочем месте проводят специальную оценку условий труда.

При этом не имеет значения, каким совместителем трудится сотрудник: внешним или внутренним. Если такой сотрудник работает внутренним совместителем на двух разных должностях, то спецоценку необходимо провести по обеим. Если же сотрудник является

внешним совместителем, то спецоценка должна быть проведена в каждой организации и отчет о ней необходимо написать тоже по каждой организации.

Нужно ли проводить спецоценку на вакантных рабочих местах

Нет, не нужно. Такие рабочие места не соответствуют целям спецоценки. Отдельные исключения возможны только в отношении аналогичных рабочих мест.

Исследования и измерения вредных или опасных факторов в процессе спецоценки проводят при штатных производственных и технологических процессах на конкретном рабочем месте (п. 15 Методики, утв. приказом Минтруда от 24.01.2014 № 33н). Так как сотрудник отсутствует, то никаких рабочих процессов на вакантном месте не происходит и провести исследования невозможно. Поэтому спецоценку на вакантных местах не проводят (письмо Минтруда от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-1041).

Исключение возможно в отношении аналогичных рабочих мест. Например, если в компании 10 аналогичных рабочих мест, одно из которых временно вакантно. При этом включить вакантное рабочее место в текущую спецоценку и распространить на него итоги спецоценки по занятым рабочим местам вправе специальная комиссия. Она принимает решение для каждого случая индивидуально.

Если вакансия будет закрыта в процессе проведения текущей спецоценки, то можно уточнить отчетные данные. То есть включить новое рабочее место в список мест, которые подпадают под оценку. Если вакансию закроют уже после окончания спецоценки, то работодателю придется провести еще одну внеплановую оценку (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Такой подход соблюдайте и в отношении аналогичного вакантного места, если комиссия изначально отказалась включать его в перечень мест, которые подлежат оценке.

До какого времени необходимо провести специальную оценку условий труда

По общему правилу проводить спецоценку условий труда нужно не реже чем раз в пять лет. Исчисляют пятилетний срок со дня, когда утвердят отчет о предыдущей спецоценке (ст. 8 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Конкретный срок проведения спецоценки работодатели определяют сами с учетом своей фактической ситуации. Главное – хоть раз провести спецоценку в течение пяти лет со дня утверждения отчета о прошлой спецоценке. При этом такие сроки не действуют, когда по закону нужно провести внеплановую спецоценку (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку, если организация сменила наименование, ОГРН, банковские и иные реквизиты

Нет, не нужно.

Организация должна провести внеплановую спецоценку только в определенных законом случаях (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Например, если работодатель улучшил условия труда или стал применять другие средства индивидуальной защиты.

Если организация поменяла только наименование, банковские или иные реквизиты, а сами рабочие места и условия труда на них не менялись, то проводить внеплановую спецоценку не нужно.

Решение о не проведении внеплановой спецоценки при организационных изменениях принимает комиссия и фиксирует документально, например в протоколе (п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, письмо Минтруда от 21.05.2015 № 15-1/ООГ-2852).

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку при реорганизации организации

Нет, не нужно, если при реорганизации организации сами рабочие места и условия труда на них не меняли, а новые рабочие места не ввели.

Организация должна провести внеплановую спецоценку только в определенных законом случаях (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Например, если работодатель улучшил условия труда или стал применять другие средства индивидуальной защиты.

Если произошла реорганизация организации, но при этом сами рабочие места и условия труда на них не поменяли, а новые рабочие места не ввели, внеплановую спецоценку можно не проводить. При этом решение о непроведении внеплановой спецоценки принимает комиссия и фиксирует в протоколе (п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Аналогичные разъяснения дают и специалисты Минтруда в письмах от 2 ноября 2016 г. № 15-1/ООГ-3847 и от 3 ноября 2016 г. № 15-1/ООГ-3913.

Если при реорганизации изменили условия труда на существующих рабочих местах либо ввели новые рабочие места, внеплановую спецоценку нужно провести в общем порядке.

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку, если в организации переименовали должности

Нет, не нужно.

Организация должна провести внеплановую спецоценку только в определенных законом случаях (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Например, если работодатель улучшил условия труда или стал применять другие средства индивидуальной защиты.

Переименование должности сотрудника при сохранении текущих условий труда не является основанием для проведения внеплановой спецоценки (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Например, была должность «специалист по работе с клиентами», а стала «специалист по работе с клиентами 2-й категории», обязанности остались те же. Проводить спецоценку не нужно.

Решение о непроведении внеплановой спецоценки при организационных изменениях принимает комиссия и фиксирует его документально, например, в протоколе (п. 3 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Аналогичные разъяснения дают специалисты Минтруда в письме от 21 мая 2015 г. № 15-1/ООГ-2852.

Таким образом, если после проведения спецоценки в организации переименовали должности сотрудников без изменения условий труда, то проводить внеплановую спецоценку не нужно. То есть в отношении работников продолжают действовать результаты спецоценки, проведенной ранее. Решение об отсутствии изменений в условиях труда и необходимости проводить спецоценку зафиксируйте в протоколе.

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку, если на рабочем месте произошел несчастный случай легкой степени тяжести

Да, нужно, за исключением несчастного случая, который произошел по вине третьих лиц.

Если на рабочем месте произошел несчастный случай на производстве из-за воздействия на сотрудника вредных или опасных производственных факторов, то организация обязана провести на этом рабочем месте внеплановую спецоценку. При этом степень тяжести несчастного случая значения не имеет. Основанием для проведения спецоценки будет факт произошедшего несчастного случая на производстве, подтвержденный актом. Внеплановую спецоценку нужно провести в течение шести

месяцев с того дня, когда произошел несчастный случай. Исключение предусмотрено только для несчастного случая, который произошел по вине третьих лиц. В таком случае внеплановую спецоценку проводить не нужно (п. 6 ч. 1 и ч. 2 ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Что такое рабочее место для проведения спецоценки

В целях спецоценки рабочим признают место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть для работы. При этом такие места должны прямо или косвенно находиться под контролем работодателя (ст. 209 ТК).

На каждом рабочем месте работодатель обязан провести специальную оценку условий труда. Исключение – рабочие места отдельных категорий работников (ч. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

Какие рабочие места признают аналогичными для целей спецоценки

Аналогичные места – это рабочие места сотрудников, которые:

- располагаются в одном или нескольких однотипных производственных помещениях;
- оборудуются однотипными системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на них работают люди одинаковой профессии, должности, специальности;
- на них ведут однотипные технологические процессы и выполняют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме работы;
- пользуются одинаковыми инструментами, приспособлениями, оборудованием, материалами, сырьем и СИЗ.

Такие правила установили в ч. 5 и ч. 6 ст. 9 Закона № 426-ФЗ.

При совпадении указанных признаков рабочие места, которые созданы в разных подразделениях, также могут быть признаны аналогичными.

Если выявлены аналогичные рабочие места, СОУТ достаточно провести в отношении 20 процентов от их общего числа, но не меньше двух. Затем результаты оценки распространите на все аналогичные рабочие места. На такие рабочие места заполняют одну карту спецоценки 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 спецоценку проводят на всех рабочих местах, которые ранее признали аналогичными (ст. 16 Закона № 426-ФЗ).

Что нужно брать в расчет общего числа рабочих мест для целей спецоценки при установлении аналогичности: фактическое число сотрудников или количество единиц по штатному расписанию

В законе четкого ответа нет. Для работодателя выгоднее брать то количество рабочих мест, которое соответствует числу единиц по штатному расписанию. Именно от этого числа считать 20 процентов, в отношении которых достаточно провести специальную оценку условий труда при выявлении аналогичных рабочих мест. Однако окончательное решение об этом должна принять комиссия по проведению спецоценки в каждом случае индивидуально.

Принимая решение, необходимо учитывать следующее. При проведении специальной оценки исследуют и анализируют условия труда конкретного сотрудника.

Спецоценка на вакантных рабочих местах по общему правилу не проводится. Ведь цель оценки – выявить вредные и опасные факторы на конкретном рабочем месте во время работы. При этом учитывают производственное оборудование, материалы и сырье, которые использует сотрудник на рабочем месте. То есть идентификация вредных и опасных факторов предполагает присутствие человека на рабочем месте (ст. 10 и 12 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Вместе с тем, закон предусматривает возможность проводить оценку не на всех местах, а только на части, при условии, что такие места аналогичны (ст. 16 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Это значит, 100-процентное присутствие работников на всех аналогичных местах для проведения корректной спецоценки не требуется. Если сразу не провести оценку, то придется проводить еще и внеплановую спецоценку, когда вакантные места будут закрыты.

С учетом указанного вопрос о том, включать или нет аналогичные, но временно вакантные рабочие места в спецоценку и в расчет общего числа мест, подлежащих оценке из всех аналогичных, должна специальная комиссия. Такое решение комиссия принимает для каждой ситуации индивидуально, исходя из фактических обстоятельств и условий работы.

Нужно ли проводить внеплановую спецоценку, если в организации после ее проведения ввели аналогичные рабочие места, или можно самостоятельно признать их аналогичными

Да, нужно провести внеплановую спецоценку.

Если после проведения спецоценки в организации были созданы новые рабочие места по тем должностям, по которым спецоценка уже была проведена, то их нельзя автоматически признать аналогичными. Поскольку решение о признании рабочих мест аналогичными может принять только комиссия по проведению спецоценки.

Таким образом, даже если вновь организованные рабочие места соответствуют всем признакам уже существующих рабочих мест, организация должна провести внеплановую спецоценку по этим местам в течение 12 месяцев со дня ввода их в эксплуатацию (ст. 17 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Нужна ли подпись профсоюза при аттестации рабочих мест

Да, нужна, если он есть в организации.

Спецоценка пришла на смену аттестации рабочих мест. Поэтому с 1 января 2014 года условия труда на рабочих местах в установленные законом сроки оценивают в форме спецоценки условий труда (письмо Минтруда от 08.04.2014 № 15-4/В-366).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель:

- образует специальную комиссию;
- утверждает график проведения специальной оценки условий труда;
- выбирает независимую организацию, которая проведет спецоценку.

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, если он есть в организации.

Отчет о проведенной оценке подписывают все члены комиссии и утверждает председатель. Каждый член комиссии, который не согласен с результатами проведения

оценки, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагают к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по его заполнению приведены в приказе Минтруда от 24.01.2014 № 33н.

Где должны храниться карты специальной оценки условий труда

Конкретный порядок ведения документооборота в организации, в том числе места хранения документов об охране труда, работодатель определяет сам (п. 2 ст. 12 Закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ, раздел III положения, утв. постановлением ФКЦБ от 16.07.2003 № 03-33/пс).

Для хранения документов организации нужно оборудовать специальные помещения (сейфы или шкафы). Рекомендации к устройству таких хранилищ приведены в Правилах, утвержденных приказом Росархива от 31.07.2023 № 77.

Коммерческим организациям соблюдать все требования к оборудованию специальных помещений для хранения документов не обязательно (абз. 3 п. 2 Правил, утв. приказом Росархива от 31.07.2023 № 77).

Исключением будет одно обязательное требование, которое нужно соблюдать всем: хранить документы в запирающихся шкафах, которые обеспечивают их сохранность и предохраняют от пыли и света (п. 3.6 положения, утв. постановлением ФКЦБ от 16.07.2003 № 03-33/пс). Подробнее о том, где организация должна хранить документы, читайте в ответе.

Таким образом, работодатель вправе сам установить места хранения карты спецоценки условий труда. Это может быть, как отдел кадров, так и помещение службы охраны труда. Главное, чтобы документы хранились в специальных шкафах. При этом порядок хранения документов по охране труда пропишите в локальном акте организации.

Как указать допустимые или оптимальные условия труда сотрудника в трудовом договоре по результатам спецоценки

Условия труда на рабочем месте в трудовом договоре укажите на основе результатов специальной оценки условий труда, которые указаны в карте спецоценки (п. 1, 2 ст. 3, подп. 3 п. 1 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Работодатель должен включить в трудовой договор условия труда на рабочем месте каждого сотрудника, так как такое условие является обязательным (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК). На это также указывает Роструд в письме от 20.11.2015 № 2628-6-1 и Минтруд в письме от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516.

Так, по результатам спецоценки в трудовой договор сотрудника с допустимыми или оптимальными условиями труда включите сведения о классе (подклассе) условий труда, а также ссылку на конкретные результаты спецоценки (ч. 2 ст. 3, ст. 14 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Как указать вредные или опасные условия труда сотрудника в трудовом договоре по результатам спецоценки

Условия труда на рабочем месте в трудовом договоре укажите на основе результатов специальной оценки условий труда, которые указаны в карте спецоценки (п. 1, 2 ст. 3, подп. 3 п. 1 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Работодатель должен включить в трудовой договор условия труда на рабочем месте каждого сотрудника, так как такое условие является обязательным (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК). При этом в трудовых

договорах сотрудников с вредными или опасными условиями труда укажите также гарантии и компенсации за работу в таких условиях и характеристики условий труда.

Так, по результатам спецоценки в трудовой договор сотрудника с вредными условиями труда включите сведения о классе (подклассе) условий труда, ссылку на конкретные результаты спецоценки, гарантии и компенсации сотрудникам за работу в таких условиях и характеристики условий труда.

Если вы принимаете на работу во вредных условиях нового сотрудника, то сразу пропишите эти условия в трудовом договоре. Образец трудового договора смотрите [здесь](#). Если же вредные условия труда на рабочем месте выявили уже в ходе работы, то в трудовой договор с ним внесите изменения.

Как прописать результаты спецоценки в трудовом договоре работника

Условия труда на рабочем месте в трудовом договоре укажите на основе результатов специальной оценки условий труда, которые указаны в карте спецоценки. [Скачайте образец договора](#) (п. 1, 2 ст. 3, подп. 3 п. 1 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Работодатель должен включить в трудовой договор условия труда на рабочем месте каждого сотрудника, так как такое условие является обязательным (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК). При этом в трудовых договорах сотрудников с вредными условиями труда укажите также гарантии и компенсации за работу в таких условиях и характеристики условий труда.

По результатам спецоценки в трудовой договор сотрудника с допустимыми или оптимальными условиями труда включите сведения о классе (подклассе) условий труда, а также ссылку на конкретные результаты спецоценки (ч. 2 ст. 3, ст. 14 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Как отменить гарантии и компенсации сотруднику по результатам спецоценки условий труда

Результаты специальной оценки условий труда применяют в том числе для того, чтобы предоставлять сотрудникам гарантии и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда (ст. 7 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

При этом работодатель должен включить в трудовой договор условия труда на рабочем месте каждого сотрудника, а также гарантии и компенсации за работу во вредных условиях. Поскольку такие условия договора являются обязательными (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК).

Если по результатам спецоценки на рабочем месте сотрудника установили допустимые или оптимальные условия труда, то указанные гарантии и компенсации необходимо отменить (ст. 219 ТК). В этом случае внесите изменения в трудовой договор с сотрудником, для чего заключите с ним дополнительное соглашение. При этом о предстоящих изменениях необходимо уведомить сотрудника минимум за два месяца (ст. 72, 74 ТК).

Что делать, если сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение об изменении условий труда по результатам спецоценки

Работодатель должен включить в трудовой договор условия труда на рабочем месте каждого сотрудника, а также гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда. Поскольку такие условия договора являются обязательными (абз. 7, 9 ч. 2 ст. 57 ТК).

Если по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте сотрудника изменились, то такие изменения необходимо внести в трудовой договор с сотрудником. Для

этого с ним заключают дополнительное соглашение (ст. 72, 74 ТК). Подробнее о том, как это сделать, читайте здесь.

Однако если сотрудник отказывается подписывать дополнительное соглашение об изменении условий труда, составьте в произвольной форме акт о его отказе подписать такой документ. При этом работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора в такой ситуации. Поскольку установление или отмена компенсаций вызвана изменением организационных и технологических условий труда. О таких изменениях сотрудника нужно уведомить минимум за два месяца (ст. 74 ТК).

В том случае, если сотрудник не согласится с изменениями и откажется от перевода на другую работу, работодатель по истечении двух месяцев вправе расторгнуть с ним трудовой договор (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК).

Когда необходимо внести изменения в коллективный договор после проведения спецоценки условий труда

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст. 41 ТК). Если в коллективном договоре предусмотрели условия работы во вредных и опасных условиях труда, гарантии и компенсации за такую работу и другие соответствующие условия, то при их изменении внесите изменения и в коллективный договор. При этом изменения нужно внести в том же порядке, что и при заключении договора (ст. 44 ТК).

Специальная оценка условий труда завершается датой, когда утвердили отчет о проведении спецоценки. Поэтому именно с этой даты действуют ее результаты. Такие выводы следуют из статьи 8 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. На это также указывает Минтруд в письме от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579.

Таким образом, если в коллективном договоре есть условия о вредности, вносить изменения в него можно уже с даты утверждения отчета о проведении спецоценки.

Нужно ли проводить спецоценку условий труда по истечении срока действия декларации, если в течение срока ее действия выявлено профзаболевание на тех рабочих местах, которые не входили в состав декларируемых

Нет, не нужно.

Декларацию соответствия условий труда оформляют в отношении рабочих мест, на которых по результатам идентификации не выявлены вредные или опасные факторы (п. 1 ст. 11 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Если в период действия декларации у сотрудника, который занят на задекларированном рабочем месте будет выявлено профзаболевание, произойдет несчастный случай на производстве по причине вредных или опасных факторов или инспектор ГИТ при проверке обнаружит нарушения в отношении работника или на его рабочем месте, за которые работодателю грозит наказание по статье 5.27.1 КоАП, то в отношении такого рабочего места декларация прекращает свое действие и организация проводит внеплановую спецоценку (ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Если же профзаболевание было выявлено на незадекларированном рабочем месте, то проводить внеплановую спецоценку не нужно.

Могут ли члены комиссии не подписывать отчет, если они не согласны с результатами СОУТ

Нет, не могут.

Члены комиссии обязаны подписать отчет, при этом они могут в письменной форме изложить свое аргументированное мнение и приложить его к отчету (ч. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Если работодатель не согласен с результатами СОУТ, он может провести государственную экспертизу условий труда (ст. 216.1 ТК).

Как проверить, занесли ли в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда отчет организации о проведении спецоценки

Работодатели не являются пользователями ФГИС и не могут получить информацию о проведенной СОУТ на сайте ФГИС. Поэтому, чтобы получить информацию, занесли ли в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда отчет организации о проведении СОУТ, нужно сформировать запрос в Роструд (п. 14 и 18 положения, утв. приказом Минтруда от 03.11.2015 № 843н, Регламент, утв. приказом Роструда от 23.08.2019 № 230).

Обратите внимание, что работодатель не несет ответственность, если не передаст результаты проведения специальной оценки условий труда во ФГИС. Результаты передает организация, которая проводила СОУТ. Это указано в части 1 статьи 18 Закона о спецоценке.

Какие компенсации назначить работникам по результатам спецоценки 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 (<u>ч. 1 ст. 92 ТК</u>)	–	–	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней (<u>ст. 117 ТК</u>)	–	+	+	+	+
Повышение оплаты труда – не менее 4 процентов (<u>ч. 2 ст. 147 ТК</u>)	+	+	+	+	+
Дополнительные виды компенсаций	Основание				

Виды компенсаций	Классы условий труда				
	Вредные				Опасные
	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Бесплатное предоставление работникам, для которых ЛПП предусмотрено перечнем отдельных видов работ (<u>ст. 222 ТК, приказ Минтруда от 16.05.2022 № 298н</u>)	<p>Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (<u>приложение № 1 к приказу № 298н</u>)</p> <p>Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (<u>приложение № 2 к приказу № 298н</u>)</p> <p>Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (<u>приложение № 3 к приказу № 298н</u>)</p>				
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.

Нужно ли знакомить работников с условиями труда на рабочем месте, где нет карт СОУТ, а оформлена декларация

Да, нужно.

Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

Также частью 2 статьи 5 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ установлено, что работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Работодатель должен ознакомить работников, на рабочих местах которых установлены допустимые условия труда, с декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и заключением эксперта об отсутствии вредных или опасных производственных факторов на рабочем месте. Кроме того, по результатам проведенной СОУТ необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор с сотрудником.

Таким образом, работодатель должен ознакомить работников с результатами оценки независимо от того, оформлена декларация на рабочее место или нет.

Нужно ли ознакомить вновь принятого работника с существующей картой специальной оценки условий труда, если в трудовом договоре указаны условия труда на рабочем месте

Да, нужно.

Работодатель обязан при приеме на работу проинформировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты (ст. 214 ТК).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Такой порядок предусмотрен в статье 57 Трудового кодекса.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Таким образом, необходимо ознакомить вновь принятого работника с существующей картой СОУТ. С картой СОУТ можно ознакомить работника, например, при проведении вводного инструктажа специалистом по охране труда.

Как зафиксировать факт ознакомления вновь принятого работника с картой специальной оценки условий труда

Закон не дает ответа на этот вопрос.

С одной стороны, вносить изменения в действующие карты СОУТ запрещено. С другой стороны, работодатель обязан ознакомить работника с результатом проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда (ст. 214 ТК). Поэтому можно поступить несколькими способами.

В карте СОУТ есть строчка «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):». Именно в ней напротив своей фамилии, внесенной в карту СОУТ, работник может поставить подпись.

Можно факт ознакомления работника с результатами проведенной СОУТ оформить на листе ознакомления, а не в карте СОУТ. В этом случае во избежание претензий со стороны надзорных органов следует сделать такой лист ознакомления неотъемлемой частью соответствующей карты СОУТ.

Должен ли работодатель предоставить работнику копию карты СОУТ

Да, должен, если работник написал письменный запрос.

Работодатель знакомит работника с картой СОУТ под подпись. Копию карты работнику не выдают.

Если работник написал письменный запрос на предоставление ему копии карты СОУТ, то работодатель обязан оформить такую копию за свой счет, заверить ее и выдать сотруднику в течение трех рабочих дней (ч. 1 ст. 62 ТК).

Как трудовая инспекция узнает, что организация не провела спецоценку

Трудовая инспекция узнает, провел работодатель спецоценку или нет, во время плановой проверки, если организацию включили в план проверок на соответствующий год. А также во время внеплановой проверки, если в инспекцию поступила информация о нарушении, например, из органов прокуратуры или от сотрудника (ч. 2 ст. 360 ТК).

Также инспекция узнает, что работодатель не провел спецоценку, если на сайте организации не будет отчета о результатах проведенной оценки (п. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Чтобы проверить наличие спецоценки, инспектор труда может:

- выехать в организацию;
- проверить сведения в Федеральной государственной информационной системе результатов спецоценки;
- запросить информацию у других органов и организаций, в том числе у СФР.

Если инспектор выяснит, что спецоценку в организации не провели, работодателя привлекут к ответственности (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП). При этом наказать смогут как по результатам проверки, так и без нее. Например, если нарушение установлено решением суда или после проверки прокуратуры.

Вносят ли в карту СОУТ нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Да, вносят, если сотрудникам, на рабочих местах которых проводят спецоценку, положены смывающие и обезвреживающие средства (п. 12 Стандарта, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

«Как провести специальную оценку условий труда». И. Матчина
© Материал из КСС «Система Кадры» – первого онлайн-портала готовых решений для
вашей службы персонала.
Подробнее: <https://1kadry.ru/#/document/16/142323/bssPhr846/?of=copy-02e40088e2>