

Сложные случаи, связанные со спецоценкой

Ключевые проблемы

- Как изменить СНИЛС в карте спецоценки?
- Могут ли быть признаны аналогичными места с разными адресами?
- Сколько деклараций нужно заполнить?

В 2014 году вступил в силу [Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ](#) «О специальной оценке условий труда». Но и по сей день возникает много недопонимания со стороны предприятий, а также лабораторий, которые принимают участие в проведении спецоценки.

Как изменить СНИЛС в карте спецоценки

После того как в карту спецоценки внесли СНИЛС сотрудника, который трудится на данном рабочем месте, может возникнуть необходимость его изменения. Как правило, это связано с увольнением работника и приемом нового. Как это сделать правильно? Ответ вроде бы прост: зачеркиваем старый и вписываем новый.

Но известно, что работодатель вправе вносить изменения в карту спецоценки рабочего места только после проведения следующей (очередной или внеочередной) спецоценки. Сейчас изменить в карте информацию о СНИЛС работника силами работодателя невозможно. Чтобы изменения были законными, нужно обратиться в организацию, которая проводила спецоценку, и оформить проведение оценки условий труда отдельного места.

Чтобы решить данную проблему, Минтруд России разрабатывает проект приказа, который изменит правила оформления карты спецоценки. Работодателю будет позволено вносить СНИЛС работника в карту после его ознакомления с условиями труда (письмо Минтруда России от 25 мая 2015 г. № 15-1/В-1929).

Можно ли проводить спецоценку вакантных рабочих мест

Вот что по этому поводу сказал Валерий КОРЖ, директор департамента условий и охраны труда Минтруда России: «Исследования и измерения вредных и опасных факторов на рабочих местах должны проводиться тогда, когда на этих рабочих местах идет штатный производственный процесс, трудятся люди. Ведь именно используемые в ходе работы оборудование, сырье и материалы могут быть источниками вредных и опасных факторов. Если же какое-либо место вакантно и на нем никто не работает, проведение спецоценки будет неполноценным». Из этого следует, что все вакантные места должны

быть обследованы, когда на данное рабочее место выйдет работать сотрудник. Сделать это практически не реально. Кроме того, возникает противоречие с требованием, согласно которому работодатель должен предоставить безопасное место работы.

Выход есть. Если в организации при спецоценке выявлены рабочие места, которые являются аналогичными, то вакантные из них можно не подвергать проверке. Ведь оценить можно только 20 процентов рабочих мест. На остальные, в том числе вакантные, составляются карты, аналогичные с теми, на которых проведена спецоценка, но без указания СНИЛС.

Могут ли быть признаны аналогичными места с разными адресами

На практике встречаются случаи, когда у работодателя есть несколько подразделений, находящихся на разных территориях, имеющих разные адреса. При этом рабочие места в подразделениях схожи во всем, кроме адреса. Могут ли они быть аналогичными?

Аналогичные рабочие места – это рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);
- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- на которых трудятся работники:
 - одной и той же профессии (должности и специальности), выполняющие одинаковые трудовые функции;
 - в одинаковом режиме рабочего времени при проведении однотипного технологического процесса;
 - с использованием одинакового производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;
 - обеспеченные одинаковыми СИЗ¹.

Таким образом, аналогичными рабочие места могут быть только на одной производственной территории, хоть и в разных местах. Если же адреса нахождения цехов или производств различные, то и рабочие места не могут быть аналогичными.

Что делать, если работодатель не согласен с заключением эксперта по идентификации вредных факторов

В этом случае члены комиссии по специальной оценке труда от организации не подписывают отчет о проведении исследований и идентификации. Комиссии нужно составить письменный запрос экспертам. Он оформляется в свободной форме. В нем необходимо сформулировать требование к экспертам технически обосновать полученные результаты по идентификации вредных факторов. При этом требуйте ссылок на нормативные и технические документы, которые подтверждают позицию экспертов.

Сколько деклараций нужно заполнять на места, где вредные факторы не обнаружены

Если на рабочем месте не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, работодатель подает в государственную инспекцию труда по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда². Выявляют их в процессе идентификации либо эксперт, не приступая к идентификации, может сделать заключение, что вредных факторов не имеется.

Идентификация – это процесс, в ходе которого эксперт сопоставляет и устанавливает совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (утвержден [приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н](#)).

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

При этом определяющим является отсутствие факторов, а не установление класса условий труда 1 или 2.

Сколько же нужно заполнить деклараций? Как правило, достаточно оформить одну на все рабочие места, где вредные или опасные факторы не обнаружены. Однако здесь возникает следующая проблема: если на одном из задекларированных рабочих мест произойдет несчастный случай, то декларация прекращает действие. Придется проводить спецоценку по всем задекларированным местам снова.

Чтобы этого избежать, работодатель может заполнить столько деклараций, сколько рабочих мест не имеют вредных факторов. Окончательный выбор нужно делать, исходя из общего количества задекларированных рабочих мест.

Ответы на ваши вопросы

Чему обучать членов комиссии по проведению спецоценки?

Должны ли быть обучены охране труда члены комиссии по проведению спецоценки в лицензированном центре или достаточно обучить их силами работодателя?

Нафиса АКИМОВА (Москва)

Члены комиссии по проведению спецоценки обучаются охране труда на общих основаниях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций (утвержден [постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29](#)). В [пункте 2.3.2](#) Порядка перечислены категории работников, которые обязательно должны проходить обучение в учебных центрах. К ним относятся руководители организаций, специалисты по охране труда, заместители руководителей, курирующие вопросы охраны труда и др. Если кто-то из данной категории работников включен в состав комиссии по спецоценке, он должен быть обучен в общем порядке в учебном центре. Остальные члены комиссии могут пройти обучение внутри организации.

Кто может быть членом комиссии по спецоценке?

Должен ли быть членом комиссии по спецоценке представитель организации, которая ее проводит?

Нафиса АКИМОВА (Москва)

Частями [2](#) и [3](#) статьи 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определен состав комиссии. Представители организации, проводящей спецоценку, в них не упомянуты. Таким образом, они в состав комиссии не входят.

Как установить компенсации по результатам спецоценки?

Аттестация рабочих мест проведена в 2012 году. Срок ее действия истекает в 2017 году. По ее результатам работникам выплачивается ряд компенсаций. В 2015 году решено провести спецоценку и предоставлять компенсацию по ней. Правильно ли это, ведь некоторые работники могут лишиться компенсаций?

Сергей НОВИКОВ (Саратов)

Да, работодатель вправе провести спецоценку до истечения срока действия результатов аттестации рабочих мест ([ч. 4](#) ст. 27 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). При этом работники могут потерять право на все или часть льгот, которые им положены по результатам аттестации рабочих мест. При этом льготы могут быть потеряны и в том случае, если класс вредности условий труда останется прежний, например класс 3.1.

Проведя спецоценку, работодатель может сэкономить на компенсационных выплатах работникам. Если их в организации много, то это вполне экономически оправдано.

Кто составляет перечень мероприятий по результатам спецоценки?

По результатам спецоценки нужно составить перечень мероприятий по улучшению условий труда работников на рабочих местах. Кто его составляет?

Нафиса АКИМОВА (Москва)

Перечень мероприятий по улучшению условий труда составляет работодатель на основании рекомендаций экспертов, проводивших спецоценку.

Кто оформляет отчет по спецоценке?

Кто оформляет в виде отчета с приложениями результаты по спецоценке – работодатель или организация, проводящая спецоценку?

Нафиса АКИМОВА (Москва)

Отчет о проведении спецоценки оформляет организация, проводившая спецоценку (ч. 1 ст. 15 Закона о спецоценке), а председатель комиссии работодателя его утверждает (ч. 2 ст. 15 Закона о спецоценке).

Как знакомить работника с условиями труда на задекларированных рабочих местах?

В каком виде должно происходить ознакомление работников с условиями труда на рабочих местах, на которые оформлена декларация соответствия условий труда требованиям охраны труда?

Константин ШЕХИРЕВ (Краснодар)

С условиями труда на задекларированных рабочих местах работников нужно знакомить письменно. Можно выбрать один из вариантов.

Первый. Внести в трудовой договор сведения не только об условиях труда с указанием класса вредности, но и о том, что на данное место оформлена декларация соответствия (указав ее реквизиты).

Второй. По окончании спецоценки работодатель оформляет приказ, в котором указывает:

- дату окончания спецоценки;
- сведения о том, на какие места оформлена декларация;
- сведения о том, что декларация направлена в территориальное подразделение Роструда.

К приказу оформляется лист ознакомления, в котором расписываются все работники, которые трудятся на задекларированных рабочих местах. При этом в трудовом договоре все равно нужно указать сведения об условиях труда.

Задайте свой вопрос!

Если у вас возник свой вопрос, [задайте его сейчас](#). Ответ вы получите в следующем номере.

Самые необходимые нормативные акты

Документ	Поможет вам
Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ	Узнать, какие места относятся к аналогичным
Приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н	Уточнить, как проводится идентификация вредных и опасных производственных факторов
Приказ Минтруда России от 7	Выяснить правила оформления декларации соответствия услови



Запомните главное

1 Вносить СНИЛС в карту спецоценки можно только после проведения очередной (внеочередной) спецоценки.

2 Спецоценку на вакантных рабочих местах можно провести, если они попадают под определение аналогичных рабочих мест.

3 Аналогичными рабочие места могут быть только на одной производственной территории, хоть и в разных местах.

4 Законом не установлено, сколько деклараций на рабочие места, на которых отсутствуют вредные факторы, нужно заполнить. Работодатель может подать один документ или оформить на каждое место отдельную декларацию.