**СОУТ: контролеры о вопросах соблюдения требований охраны труда**

Нужна ли внеплановая специальная оценка условий труда (СОУТ), если работодатель переместил рабочее место в новый офис? Надо ли вносить изменения в трудовой договор по результатам проведения СОУТ? Когда не требуется направлять на медосмотры сотрудников, работающих за компьютерами? В каких случаях работодатель может не создавать службу охраны труда? Как осуществляется обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим? Из представленной статьи вы узнаете о том, какие разъяснения по данным вопросам поступили от специалистов Роструда и Минтруда.  
  
**НУЖНА ЛИ ВНЕПЛАНОВАЯ СОУТ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПЕРЕМЕСТИЛ  
РАБОЧЕЕ МЕСТО В НОВЫЙ ОФИС?**По мнению Минтруда, изложенному в Письме от 23.01.2017 № 15-1/ООГ-169, такая проверка нужна. Под вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест следует понимать дату начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса, который ранее работодателем в новом помещении не осуществлялся. Согласно ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) результаты СОУТ позволяют:  
— устанавливать классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;  
— устанавливать работникам предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации: сокращенную продолжительность рабочего времени, максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, повышенную оплату труда (ч. 1 ст. 92, ч. 2 ст. 94, ч. 1 ст. 116, ст. 117, 146, 147 ТК РФ);  
— контролировать условия труда на рабочих местах и принимать меры по их улучшению;  
— обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и оснащать рабочие места средствами коллективной защиты;  
— устанавливать дополнительный тариф страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;  
— рассчитывать скидку (надбавку) к тарифу страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  
— отчитываться об условиях труда в Росстат;  
— обосновывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников и т.д.  
  
Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя (п. 1 ст. 8 Федерального закона № 426-ФЗ).  
  
По общему правилу плановая СОУТ на рабочем месте проводится не реже одного раза в пять лет (ч. 4 ст. 8 Федерального закона № 426-ФЗ). Что касается внеплановой СОУТ, она проводится в случаях и сроки, которые указаны в ч. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ. К таким случаям, в частности, относятся:  
  
— изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, изменение состава применяемых материалов или сырья, средств индивидуальной и коллективной защиты, если в результате меняются условия труда на рабочем месте;  
— произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве не по вине третьих лиц или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых стало воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов;  
— ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. В таком случае внеплановая СОУТ проводится на данных рабочих местах в течение 12 месяцев со дня начала на них штатного производственного процесса.  
  
В своем Письме Минтруд обратил внимание на следующее: в случае перемещения рабочего места из одного помещения в другое работодатель заново его организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении, то есть фактически вводит в эксплуатацию новое рабочее место. В таком случае необходимо провести СОУТ в течение 12 месяцев со дня начала на этом рабочем месте штатного производственного процесса.  
  
Несоблюдение срока проведения СОУТ влечет наложение административного штрафа (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ): на должностных лиц и работодателей — ИП — в размере от 5 000 до 10 000 руб.; на работодателей — юридических лиц — от 60 000 до 80 000 руб.  
  
**НАДО ЛИ ВНОСИТЬ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ?**  
Да, надо. Соответствующие разъяснения представлены в Письме Минтруда РФ от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516. Специалисты ведомства напомнили, что условия предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ).  
  
Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, до проведения СОУТ в трудовом договоре с работником, принимаемым на такое рабочее место, могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).  
  
По завершении СОУТ трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся работнику гарантии и компенсации).  
  
Кроме того, Минтруд обратил внимание на норму ст. 74 ТК РФ. В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.  
  
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Таким образом, изменение условий трудового договора, оформляемое дополнительным соглашением к нему, возможно не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.  
  
Следует помнить, что уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами СОУТ. Работник должен быть ознакомлен под подпись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.  
  
Установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения СОУТ осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения спецоценки (с момента утверждения отчета о ее проведении).  
  
Работодатель вправе до проведения указанной специальной оценки условий труда в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам СОУТ.  
  
**КОГДА НЕ ТРЕБУЕТСЯ НАПРАВЛЯТЬ НА МЕДОСМОТРЫ СОТРУДНИКОВ,  
РАБОТАЮЩИХ ЗА КОМПЬЮТЕРАМИ?**  
Роструд в Письме от 28.02.2017 № ТЗ/942-03-3 представил разъяснения, согласно которым необходимость проведения медосмотров сотрудников, занятых работой на компьютере не менее половины рабочего времени, зависит от результатов спецоценки или аттестации рабочих мест.  
  
Условия труда на рабочем месте с ПЭВМ должны соответствовать требованиям СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», в том числе факторы производственной среды и трудового процесса не должны превышать допустимые значения. Пунктом 13.1 данного документа установлено, что его требования направлены на предотвращение неблагоприятного воздействия на здоровье человека вредных факторов производственной среды и трудового процесса при работе с ПЭВМ.  
Согласно п. 1.2 Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТОИ Р-45-084-01 <утверждена Приказом Минсвязи РФ от 02.07.2001 № 162> при эксплуатации компьютера на работника могут оказывать влияние следующие опасные и вредные производственные факторы:  
— повышенный уровень электромагнитных излучений;   
— повышенный уровень статического электричества;   
— пониженная ионизация воздуха;   
— статические физические перегрузки;   
— перенапряжение зрительных анализаторов.  
  
На основании п. 3.2.2.4 Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н (далее— я один раз в два года неврологом и офтальмологом с проведением следующих функциональных исследований:  
— острота зрения;  
— офтальмотонометрия;  
— скиаскопия;  
— рефрактометрия;  
— объем аккомодации;  
— исследование бинокулярного зрения;  
— цветоощущение;  
— биомикроскопия сред глаза;  
— офтальмоскопия глазного дна.  
  
В Письме от 07.07.2015 № 01/7890-15-27 «О порядке проведения медицинского осмотра пользователей ПЭВМ» Роспотребнадзор отметил: п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 устанавливает отсылочную норму о том, что лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.  
  
Вместе с тем, по мнению Роспотребнадзора, указанные в Перечне факторы учитываются как основания для проведения медицинских осмотров только тогда, когда по уровню своего воздействия они отнесены к вредным и (или) опасным классам. Специалисты ведомства разъяснили, что предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работе с ПЭВМ, должны проводиться при выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, результатам СОУТ, данным производственного контроля вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ (величина которого превышает допустимый уровень), являющегося вредным производственным фактором (физическим фактором) (п. 3.2.2.4 Перечня).  
  
Вывод, который сделали чиновники, таков: если по результатам проведения спецоценки условий труда не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, в том числе если уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ не превышает допустимые нормы, работник не подлежит включению в поименный список лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям).  
  
Похожее мнение высказано Рострудом в названном выше Письме от 28.02.2017 № ТЗ/942-03-3: при оптимальных или допустимых условиях труда на рабочем месте в части электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ организовывать предварительные и периодические медосмотры работника работодатель не обязан.  
  
В Письме от 27.09.2016 № 15-1/ООГ-3481 Минтруд отметил, что ПЭВМ, сертифицированная на соответствие требованиям безопасности согласно Техническому регламенту Таможенного союза ТР ТС 004/2011 «О безопасности низковольтного оборудования», принятому Решением Комиссии Таможенного союза от 16.08.2011 № 768, не может быть источником вредных производственных факторов, превышающих установленные для них гигиенические нормативы, в том числе повышенной температуры и шума. Следовательно, сотрудники, работающие на таких компьютерах, не должны проходить обязательные медицинские осмотры.  
  
Однако следует заметить, что ранее Минтруд придерживался иного мнения. В Письме от 18.08.2015 № 15-1/ООГ-4397 специалисты ведомства указали, что согласно п. 3.2.2.4 Перечня работники, занятые обработкой информации с использованием ПЭВМ в сумме не менее 50% рабочего времени, должны проходить медицинские осмотры в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н, вне зависимости от результатов СОУТ.  
  
О необходимости прохождения периодических медосмотров для работающих за компьютером говорилось и в Письме Минтруда РФ от 21.03.2014 № 15-2/ООГ-242.  
  
Кроме того, есть решения арбитров, настаивающих на необходимости проведения медосмотров.  
  
В Определении от 24.09.2015 № 302-КГ15-11278 по делу № А33-3164/2014 ВС РФ пришел к выводу, что правовое значение для возникновения обязанности по проведению медицинских осмотров имеет сам факт осуществления работ с ПЭВМ не менее 50% рабочего времени. При этом отсутствие превышения на рабочих местах предельно допустимых уровней электромагнитного поля широкополосного спектра частот по данным аттестации рабочих мест не отменяет обязанность работодателя по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров в отношении соответствующих работников.  
  
В Решении Свердловского областного суда от 25.01.2017 № 72-112/2017 арбитры не удовлетворили жалобу работодателя, оспаривающего акт о привлечении его к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ (нарушения в области санитарно-эпидемиологического благополучия). Суд особо отметил, что Письмо Роспотребнадзора от 07.07.2015 № 01/7890-15-27 не является источником права. Относительно отсутствия на рабочих местах вредных и опасных условий труда по результатам СОУТ суд указал, что Федеральный закон № 426-ФЗ регулирует правоотношения, связанные с реализацией работодателем обязанности по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности. Производственный контроль в правоотношениях, связанных с обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия населения, регулируется специальными нормативными правовыми актами (в частности, СП 1.1.1058-01, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 № 18).  
  
Итак, работодателю придется самому решить, какими разъяснениями ему руководствоваться. При этом следует помнить, что правило об обязательном прохождении медосмотров сотрудниками, работа которых связана с использованием ПЭВМ большую часть рабочего времени, пока не отменено.  
  
Согласно ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров влечет наложение административного штрафа: на должностных лиц и работодателей — ИП — в размере от 15 000 до 25 000 руб.; на юридических лиц — от 110 000 до 130 000 руб.  
  
Впрочем, если в ходе проверки организации инспекторы будут руководствоваться Письмами Роспотребнадзора от 07.07.2015 № 01/7890-15-27 и Роструда от 28.02.2017 № ТЗ/942-03-3, до штрафов дело не дойдет.  
  
**В КАКИХ СЛУЧАЯХ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ НЕ СОЗДАВАТЬ  
СЛУЖБУ ОХРАНЫ ТРУДА?**  
В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, который занимается производственной деятельностью и численность работников которого превышает 50 человек (ч. 1, 2 ст. 217 ТК РФ):  
— или создается служба охраны труда;  
— или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.  
  
Вопросы создания службы охраны труда регулируются ст. 217 ТК РФ. В соответствии с положениями данной статьи структура службы охраны труда в организации и численность работников такой службы определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.  
  
Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации утверждены Постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 № 14 (далее — Рекомендации). На основе этого документа в организациях, осуществляющих производственную деятельность, разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм. В Письме от 30.01.2017 № 15-2/ООГ-222 Минтруд пояснил, что данные Рекомендации не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Минюстом, и носят рекомендательный характер. При этом требование о полном соблюдении Рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования.  
  
**КАКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ К СПЕЦИАЛИСТУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА?**  
В Письме от 26.12.2016 № 15-2/ООГ-4698 Минтруд представил разъяснения по вопросу назначения на должность специалиста по охране труда работника, имеющего соответствующую подготовку, или работника, имеющего опыт работы в области охраны труда. По мнению чиновников, с 1 июля 2016 года работодатели вправе применять профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный Приказом Минтруда РФ от 04.08.2014 № 524н, в соответствии с ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ.  
  
Согласно макету профессионального стандарта, утвержденному Приказом Минтруда РФ от 12.04.2013 № 147н, возможные наименования должностей и требования к образованию и обучению представлены в разд. III.  
  
Требования к образованию и обучению по должности специалиста по охране труда следующие:  
— либо высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности;  
— либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда;  
— либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда. При наличии среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда должен составлять не менее трех лет  
  
Профессиональным стандартом в квалификационных требованиях специалиста по охране труда установлено, что при наличии непрофильного высшего (среднего) образования необходимо дополнительное профессиональное образование в области охраны труда (профессиональная переподготовка по направлению «Техносферная безопасность»).  
  
В таблице «Дополнительные характеристики» указаны коды направлений подготовки (специальностей) по Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО) (утвержден Постановлением Госстандарта РФ от 30.09.2003 № 276-ст), которые определяют профиль образования.  
  
**В КАКИХ СЛУЧАЯХ МОЖНО НЕ СОЗДАВАТЬ СЛУЖБУ ОХРАНЫ ТРУДА?**  
Учитывая положения ч. 2 ст. 217 ТК РФ, работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, может обойтись и без организации службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.  
  
Согласно ч. 3 ст. 217 ТК РФ при отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции выполняют:  
— лично работодатель — ИП;  
— руководитель организации;  
— другой уполномоченный работодателем сотрудник;  
— сторонняя организация или специалист, привлекаемые по гражданско-правовому договору.  
  
В Письме от 11.11.2016 № 15-2/В-3673 Минтруд уточнил: если у работодателя трудится более 50 человек, он не может воспользоваться положениями ч. 3 ст. 217 ТК РФ и обойтись без службы охраны труда или штатного специалиста по охране труда.  
  
Если работодатель не выполнит требование по организации службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда, он может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ, которой предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа: на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — в размере от 2 000 до 5 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 80 000 руб.  
  
**КАК ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОКАЗАНИЮ   
ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ?**Требование об обучении безопасным методам и приемам работы и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведении инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда содержится в абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ.  
Первая помощь (до оказания медицинской помощи) предоставляется гражданам при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью, лицами, обязанными оказывать первую помощь по федеральному закону или специальному правилу и имеющими соответствующую подготовку (ст. 31 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).  
  
Приказом Минздравсоцразвития РФ от 04.05.2012 № 477н утверждены список случаев, когда необходима первая помощь, а также перечень мероприятий по оказанию такой помощи. Разъяснения по вопросу обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве представлены, в частности, в Письмах Минтруда РФ от 11.04.2017 № 15-2/В-950, от 06.04.2017 № 15-2/ООГ-963. Обучение оказанию первой помощи пострадавшим организуется работодателем или уполномоченным им лицом для всех лиц, поступающих на работу, и работников, переводимых на другую работу (ч. 2 ст. 225 ТК РФ).  
  
Порядок, форма и оформление результатов такого обучения определяются работодателем. При этом Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29.  
  
Согласно Порядку обучения:  
— работники рабочих профессий должны проходить обучение оказанию первой помощи пострадавшим не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу лица проходят такое обучение в срок, установленный работодателем или уполномоченным им лицом, но не позднее одного месяца после приема на работу (п. 2.2.4);  
— руководители и специалисты организаций проходят обучение оказанию первой помощи пострадавшим один раз в три года в рамках специального обучения по охране труда (п. 2.3.1).  
  
По мнению Минтруда, обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим должны лица, которые прошли специальную подготовку, позволяющую им проводить соответствующее обучение (Письмо от 09.12.2015 № 15-2/ООГ-6230).  
  
\* \* \*  
  
Итак, с учетом разъяснений, поступивших со стороны Минтруда и Роструда:  
  
— в случае перемещения рабочего места из одного помещения в другое работодатель заново его организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении, то есть вводит в эксплуатацию новое рабочее место. Следовательно, должна быть проведена внеплановая СОУТ в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (с даты начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса);  
— если трудовой договор с работником был заключен до проведения СОУТ, после ее проведения трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся работнику гарантии и компенсации);  
— необходимость проведения медосмотров сотрудников, занятых работой на компьютере не менее половины рабочего времени, зависит от результатов СОУТ или аттестации рабочих мест. Если вредные факторы не выявлены, направлять сотрудников на медосмотры не надо.   
Отметим, что в ряде судебных решений арбитры пришли к иному мнению по данному вопросу;  
— если у работодателя трудится более 50 человек, он не может обойтись без службы охраны труда или штатного специалиста по охране труда;  
— работодатель (или уполномоченное им лицо) должен организовать проведение периодического (не реже одного раза в год) обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.  
  
Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в установленные работодателем сроки, но не позднее одного месяца после приема на работу. Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим должно проводиться лицами, прошедшими специальную подготовку, позволяющую им проводить такое обучение.

***Источник: https://trudcontrol.ru***