## Вопросы - ответы

**Вопрос:** Если работник уволился, на его место приняли другого – надо ли вносить изменения в карту оценки СОУТ, записав туда СНИЛС нового работника, и как это правильно сделать?

### Ответ:

Письмом Министерством труда и соцзащиты РФ № 15-1/В-1929 от 25 мая 2015 г. дано разъяснение по данному вопросу.

*Цитата:*  
*В случае изменения кадрового состава и соответственно СНИЛС работников изменение внесенных в Карты специальной оценки условий труда СНИЛС работников может быть осуществлено только при проведении следующей специальной оценки условий труда на данном рабочем месте.*  
*Вновь принимаемые работники (в том числе совместители) на рабочее место, в отношении условий труда которого была ранее проведена специальная оценка условий труда, а также временно переведенные работники должны быть под роспись ознакомлены с результатами такой специальной оценки условий труда.*

Иными словами: информация должна быть внесена только при проведении  следующей СОУТ, а новые работники (в т.ч. переведенные, временные, и т.п.) под подпись знакомятся с результатами действующей СОУТ.  
По информации из того же письма в настоящее время Минтрудом разрабатывается проект приказа, в котором будет в том числе и порядок внесения СНИЛ в карту СОУТ, предусматривающий внесение СНИЛС при ознакомлении работника с результатами СОУТ.

**Вопрос:** Нужно ли проводить работу по СОУТ на временных вновь созданных рабочих местах?

**Ответ:**

Специальная оценка не проводится только в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. На остальных рабочих местах специальная оценка проводится в обязательном порядке.

В этой связи внеплановая процедура оценки условий труда на вновь организованных временных рабочих местах должна быть проведена.

В письме Минтруд России от 7 июня 2017 г. № 15-1/ООГ-1568 ответил на вопрос об ответственности за непроведение внеплановой специальной оценки, если новые рабочие места созданы на срок менее 12 месяцев.

Ответственность за нарушения в части проведения спецоценки установлена статьей 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

**Вопрос:** Кто должен проводить инструктаж на 1 группу по электробезопасности?

### Ответ:

Работникам, не связанным напрямую с выполнением работ в электроустановках, но для которых существует риск поражения электрическим током при отклонении от нормального режима работы оборудования, при поломке оборудования, замыкании и тд. присваивается I группа по электробезопасности. Такие работники называются неэлектротехническим персоналом.

Необходимость в присвоении неэлектротехническому персоналу группы I определяет руководитель организации, исходя из анализа условий работы персонала с точки зрения опасности поражения электрическим током. На основании проведенного анализа руководитель организации определяет Перечень должностей и профессий, требующих присвоения персоналу I группы допуска по электробезопасности.

Согласно п. 1.4.4 Приказа Минэнерго РФ от 13 января 2003 года N 6 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» (далее Правил) присваивать I группу по электробезопасности может работник из числа электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже III. Так как ответственность за присвоение работнику I группы по электробезопасности лежит на руководителе организации, то ему необходимо возложить обязанность по присвоению I группы на работника, который подходит под требование Правил.

Происходит это так: на работника, который подходит на эту должность, издается приказ. Затем его направляют на учебу для получения соответствующей группы. После окончания учебы и получения удостоверения ответственный за электрохозяйство может проводить инструктажи по присвоению I группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу.

Надо отметить, что в соответствии с п. 1.2.4 Правил у потребителей, не занимающихся производственной деятельностью, электрохозяйство которых включает в себя только вводное (вводно-распределительное) устройство, осветительные установки, переносное электрооборудование номинальным напряжением не выше 380 В, ответственный за электрохозяйство может не назначаться. В этом случае руководитель предприятия может возложить на себя ответственность за безопасную эксплуатацию электроустановок.

На практике часто присвоением I группы по электробезопасности занимается инженер по охране труда. При этом в его обязанности входит контроль электроустановок и наличие IV группу с правом инспектирования. Однако если в обязанности инженера по охране труда не входит контроль электроустановок, то необходимую группу по электробезопаснгсти он может и не иметь.

Надо отметить, что I группа устанавливается только после проведенного инструктажа, который завершается контролем полученных знаний. Периодичность такого инструктажа - один раз в год. Выдача удостоверения на I группу не требуются, но в обязательном порядке необходимо сделать запись в "Журнале присвоения I группы неэлектротехническому персоналу".

**Вопрос:** ст.217 Трудового кодекса РФ говорит о том, что у работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда. Должна ли быть такая должность в организациях, которые не осуществляют производственную деятельность? Например, образовательные учреждения?

### Ответ:

Действительно, ст. 217 ТК РФ устанавливает требование по обязательному наличию службы охраны труда или специалиста по охране труда у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, с численностью работающих более 50 человек.

Положения ст. 209 ТК РФ разъясняют содержание термина «производственная деятельность» - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

С учетом этого, в образовательном учреждении, с численностью работников более 50, оказывающем образовательные услуги, создание службы охраны труда или введение соответствующей должности специалиста обязательно.

**Вопрос:** Как создать комиссию для проверки знаний в области охраны труда?

### Ответ:

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ, к одной из обязанностей работодателя в области охраны труда относится своевременное обучение работников и проверка знаний требований охраны труда работников.

Главным нормативно-правовым актом, регламентирующим процесс обучения по охране труда работников, является Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Согласно п. 3.4 данного Порядка, для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты. В работе комиссии могут принимать участие представители первичной профсоюзной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов (при ее наличии).

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Согласно пункту 2.3.2 того же Порядка, члены комиссий по охране труда проходят обучение в учебных образовательных учреждениях профессионального образования, учебных центрах и других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Таким образом, проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников необходимо, и возможно внутри организации при наличии сформированной из обученных членов комиссии. В отсутствие обученных членов комиссии осуществлять обучение работников необходимо через учебные центры, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности.

После окончания обучения руководителей и специалистов, Вам нужно будет образовать комиссию приказом (распоряжением) по организации, и в дальнейшем организация сможет проводить проверку знаний, не прибегая к услугам обучающих организаций. Результаты проверки знаний оформляются протоколом.

**Вопрос:** Требования к оформлению журналов проведения инструктажей по охране труда?

### Ответ:

Минтруд России в письме от 16.07.2018 № 15-2/ООГ-1744 разъяснил требования к оформлению журналов проведения инструктажей по охране труда. В письме Минтруда России отмечено, что:

1. Формы журналов проведения инструктажей по охране труда приведены в ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Требования, связанные с необходимостью шнуровки журналов, нумерации страниц, печати и подписи, скрепляющей журнал, могут быть установлены локальными нормативными актами работодателя, связанными с организацией делопроизводства.

**Вопрос:** Порядок продления срока для исполнения предписания Государственной инспекции труда? ?

### Ответ:

В письме от 03.04.2018 № ПГ/08162-6-1 Роструд указал, что о продлении срока исполнения предписания Государственной инспекции труда нужно ходатайствовать за 10 рабочих дней до его окончания.

При проведении проверки, в случае выявления нарушений обязательных требований трудового законодательства, инспектор труда выдает работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении допущенных нарушений. В случае, когда выполнить предписание в указанный срок не представляется возможным, то работодателю следует обратиться в ГИТ с ходатайством о продлении срока.

Пунктом 88 Административного регламента исполнения Рострудом функции по осуществлению госнадзора за соблюдением трудового законодательства для этих целей предусмотрен срок 10 рабочих дней до указанного в предписании срока. Однако в этом же Регламенте указан еще один срок направления ходатайства – 7 рабочих дней до окончания срока исполнения. Именно это противоречие в сроках послужило поводом для обращения за пояснениями в Роструд, который рекомендовал придерживаться десятидневного срока.

Поправки, устанавливающие десятидневный срок, были внесены в Регламент приказом Минтруда России от 8 ноября 2017 г. № 770н.