

## Уведомление сотрудников о начале СОУТ, ознакомление новичка с результатами и спецоценка для дистанционных работников

### Уведомление работников о СОУТ

**Вадим Менакер**, специалист по охране труда

*Работодатель должен уведомлять работников о том, что проведут СОУТ?*

**Отвечает Екатерина Ситько**, главный редактор журнала «Справочник специалиста по охране труда»

Да, должен. Работник вправе присутствовать при проведении спецоценки на его рабочем месте. Также он может обращаться с вопросами и предложениями к работодателю, его представителю и к эксперту по СОУТ (подп. 1, 2 п. 1 ст. 5 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, далее — Закон № 426-ФЗ). Поэтому работодатель должен информировать работников о проведении спецоценки любым доступным способом, например через руководителей подразделений или на доске объявлений. Рекомендуем вывесить в доступном месте утвержденный график спецоценки.

Работодатель обязан давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения спецоценки на его рабочем месте (ст. 4 Закона № 426-ФЗ). Поэтому до проведения процедуры расскажите работникам об их правах и обязанностях во время спецоценки.

### Спецоценка на дистанционных местах

**Елена Мишанина**, специалист отдела кадров

*Оформили нового сотрудника дистанционно, будет работать у нас по совместительству. Оборудование и весь рабочий процесс у него по основному месту работы. Если его рабочее место не находится в нашей компании, то СОУТ мы должны провести по основному месту его работы?*

**Отвечает Екатерина Ситько**, главный редактор журнала «Справочник специалиста по охране труда»

Нет, спецоценка для этого работника — не ваша обязанность. Работодатель не проводит СОУТ для дистанционных работников (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

### Внеплановая спецоценка для нового сотрудника

**Татьяна Кочкова**, специалист по охране труда

*Нужно ли проводить внеплановую спецоценку после приема на работу нового сотрудника — сварщика. Прежний работник уволился, а до плановой спецоценки еще шесть месяцев.*

**Отвечает Екатерина Ситько**, главный редактор журнала «Справочник специалиста по охране труда»

Нет, внеплановую спецоценку проводить не нужно. Прием нового сотрудника на оцененное рабочее место не причина для внеплановой спецоценки. Ознакомьте новичка с картой спецоценки его рабочего места под подпись. Основания для

внеплановой спецоценки перечислены в [статье 17](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

## Ознакомление нового работника с результатами СОУТ

**Тимофей Миняйло**, специалист по охране труда

*Как правильно ознакомить вновь принятого сотрудника с результатами ранее проведенной спецоценки? В карту СОУТ нужно вносить его СНИЛС и делать в ней отметку об увольнении предыдущего работника?*

**Отвечает Екатерина Ситько**, главный редактор журнала «Справочник специалиста по охране труда»

Есть два варианта, чтобы ознакомить новичка с результатами СОУТ на его рабочем месте. Первый — в карту СОУТ напротив строки «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):» внести Ф. И. О. нового работника и дать ему расписаться рядом с подписью бывшего работника. Второй — зафиксировать факт в листе ознакомления, который сделаете неотъемлемой частью карты СОУТ.

+

Вписывать в карту СНИЛС вновь принятого сотрудника не нужно. В строку 021заносят данные только тех сотрудников, которые работали на предприятии в момент, когда проводили спецоценку. СНИЛС нового сотрудника указывают после того, как на этом рабочем месте проведут очередную или внеплановую спецоценку ([письмо Минтруда от 25.05.2015 № 15-1/В-1929](#)).