

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](#)).