

**Вопрос: Проводится ли внеплановая специальная оценка условий труда при изменении наименования должности в штатном расписании?**

Ответ: По нашему мнению, при изменении наименования должности в штатном расписании, сопровождающемся изменениями условий труда, организации следует провести внеплановую специальную оценку условий труда. Вместе с тем, если условия труда на рабочих местах, определенные по результатам проведенной специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест до 31 декабря 2013 г.), не изменились при переименовании должности, то внеплановая специальная оценка условий труда на таких рабочих местах может не проводиться.

Обоснование: Одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 11 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон N 426-ФЗ), согласно которому специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 1, 3 ст. 3 Федерального закона N 426-ФЗ).

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Федерального закона N 426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, а переименованная должность в штатном расписании, если имело место изменение условий труда, и будет считаться вновь организованным рабочим местом. Следовательно, при переименовании такой должности (изменении наименования должности в штатном расписании) следует провести внеплановую специальную оценку и в итоговые документы нужно будет внести верное наименование должности работника, а также код этой должности по Общероссийскому классификатору.

Вместе с тем, в случае если при реорганизации работодателя или его структурных подразделений, а также при переименовании профессии (должности) условия труда на рабочих местах, определенные по результатам проведенной специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест до 31 декабря 2013 г.), не изменились, внеплановая специальная оценка условий труда на таких рабочих местах может не проводиться.

При этом структурные изменения в штатном расписании у работодателя, а также решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должны быть приняты комиссионно с участием представителей работников и документально зафиксированы протоколом комиссии по проведению специальной оценки условий труда (Письмо Минтруда России от 25.04.2016 N 15-1/ООГ-1635).

**Вопрос: О внесении изменений в трудовой договор по результатам проведения специальной оценки условий труда.**

**Ответ:** в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) 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.

Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до проведения специальной оценки условий труда 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 специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).**

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса 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, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

**Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись 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 специальной оценки условий труда осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении).

При этом 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 специальной оценки условий труда.

**Вопрос: Кто входит в состав комиссии при проведении специальной оценки условий труда у субъекта малого предпринимательства.**

**Ответ:** В соответствии с частью 3 статьи 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" при проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда **в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные**

представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Конкретное количество членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда будет определяться с учетом штатного расписания работодателя.

**Вопрос: проводится ли специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте.**

**Ответ:** в соответствии с пунктом 15 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

С учетом изложенного специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются.

Таким образом, возможность проведения внеплановой специальной оценки условий труда на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника.