

Кто должен организовать внеплановую СОУТ после перехода на ЕТН

Когда внеплановая спецоценка обязательна?

Случаи, когда внеплановая спецоценка обязательна, перечислены в статье 17 Закона о СОУТ от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Это: ввод новых рабочих мест, получение предписания от ГИТ или предложения от профсоюза, НС или профзаболевание, изменение технологического процесса, состава материалов, а также применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты.

После перехода на ЕТН в Нормах выдачи большинства компаний появились новые средства защиты, которые ранее работники не использовали. Можно ли считать это изменением применяемых СИЗ?

Да, это изменение. Действительно, многие работодатели после перехода на ЕТН были вынуждены расширить перечень СИЗ в Нормах выдачи. Основная причина в том, что ранее работников обеспечивали средствами защиты только по нормам для профессии, а теперь учитывают и опасности на рабочих местах.

Важно отметить, что изменение в СИЗ можно считать основанием для внеплановой спецоценки, если оно способно повлиять на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов. Ведь от него зависит, какой итоговый класс условий труда установят эксперты по проведению спецоценки.

Наличие в действующей СОУТ оценки эффективности средств защиты подтверждает, что любое их изменение способно повлиять на условия труда работников

Как работодателю или специалисту по ОТ понять, может ли изменение повлиять на условия труда работника?

Сначала в отчёте СОУТ находим карты тех работников, чей перечень СИЗ изменился, а затем в строке ОЗО проверяем, оценивали ли эксперты эффективность средств защиты. Наличие процедуры подтверждает, что любое изменение применяемых СИЗ способно повлиять на условия труда работников, поэтому в компании организуют внеплановую спецоценку, чтобы подтвердить или опровергнуть это.

Оценка эффективности — процедура добровольная, поэтому на практике многие работодатели отказываются от нее. Нужно ли им организовать внеплановую спецоценку?

В этом случае работодатель самостоятельно принимает мотивированное решение о том, способно ли изменение повлиять на условия труда работника и требуется ли внеплановая спецоценка. Пример: ранее слесарь с классом 3.1 применял противозумные

наушники, а теперь ему выдали вкладыши с повышенной защитой. Акустическая эффективность наушников — 25 Дб, а вкладышей — 35 Дб, поэтому работодатель решил, что изменение требует внеплановой спецоценки. Заранее проинформировал экспертов о необходимости оценить эффективность СИЗ, которую в дальнейшем подтвердили. Класс условий труда слесаря снизили до допустимого, а работодатель законно отказался от части льгот и сэкономил деньги.

Как правильно оформить такое решение, чтобы у инспекторов ГИТ при проверках не возникли вопросы?

Работодателям рекомендуется оформлять протокол заседания комиссии вне зависимости от того, планируют организовать внеплановую спецоценку из-за изменений или нет. В документе нужно обосновать решение: описать изменения и указать, как и какие показатели СИЗ сравнивали. Если в протоколе инспектор ГИТ увидит ваши рассуждения, у него не возникнут вопросы о том, почему в компании отказались от внеплановой спецоценки или, наоборот, провели процедуру.

Оформите протокол заседания комиссии вне зависимости от того, планируете организовать внеплановую спецоценку из-за изменений в СИЗ или нет

По закону на внеплановую спецоценку из-за изменения применяемых СИЗ у работодателя есть шесть месяцев. Значит, если компания перешла на ЕТН с 1 января, процедуру нужно завершить до 1 июля?

Да. А у тех, кто перешел на ЕТН в декабре 2024 года, времени еще меньше.

Даже если перечень СИЗ изменился более полугода назад, а внеплановую спецоценку в компании до сих пор не провели, сделайте это сейчас. Если нарушение выявят, например при проверке, по индикаторам риска или в связи с НС, оштрафуют по части 2 статьи 5.27.1 КоАП.

