АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.04.2024

Нужно ли переоформлять документы по охране труда и СОУТ при реорганизации предприятия?

ВОПРОС

В случае реорганизации предприятия в форме присоединения что будет с нормативной документацией по охране труда (инструкции, ранее изданные приказы и распоряжения)? Можно ли продлить действие документов? Тот же вопрос ˘ ˘˘ о протоколах по проверке знаний в области охраны труда. Необходимо ли проводить проверку знаний заново? Как поступить с уже проведенной СОУТ?

ОТВЕТ

Реорганизация путем присоединения подразумевает правопреемство присоединяемого лица реорганизованным. Как правило, реорганизованное лицо устанавливает переходный период, определяя статус соответствующей нормативной документации, в том числе и по охране труда.

Протоколы по проверке знаний в области охраны труда продолжают свое действие.

Проводить заново проверку знаний в области охраны труда не требуется.

Результаты СОУТ, ранее проведенной присоединенным юридическим лицом, действуют весь установленный для результатов оценки условий труда период, если в реорганизованном юридическом лице условия труда, технологические процессы и др. остались прежними.

Документов, изданных юридическим лицом, в данной ситуации не требуется, т.к. данная реорганизация и правопреемство установлены иным полномочным органом.

ОБОСНОВАНИЕ

Статьи 57, 58 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ определяют особенности реорганизации юридических лиц, в частности, при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица, причем, при присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица.

Минтруд по вопросу документов охраны труда и реорганизации предприятия считает (Письмо Минтруда России от 06.07.2015 N 15-2/ООГ-3666), что «в случае если реорганизация предприятия произошла без изменения технологического процесса и при этом наименования должностей, должностные обязанности и условия труда работников не изменились, то руководителям и специалистам, прошедшим обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с п. 2.3.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29, в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда", прохождение дополнительной проверки знаний требований охраны труда не требуется.

Удостоверения, выданные указанными обучающими организациями по результатам проведенной проверки знаний требований охраны труда, являются действительными до окончания срока их действия.

В случае если трудовые функции (должностные обязанности) и условия труда руководителя не изменяются при перезаключении трудового договора, прохождение дополнительной проверки знаний требований охраны труда не требуется.

Вместе с тем следует учитывать, что, как правило, после официального опубликования новых нормативных правовых актов, в том числе содержащих требования охраны труда, до вступления их в законную силу предусматривается переходный период, в ходе которого, в частности, возможно проведение в организации внеочередной проверки знаний требований охраны труда, установленных данными нормативными правовыми актами».

Аналогичные положения содержит и Приказ Минтруда России от 28.03.2014 N 155н "Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте", устанавливающий действительность удостоверения до окончания срока его действия, если изменилась фамилия работника или произошла реорганизация предприятия без изменения технологического процесса и при этом наименования должностей, должностные обязанности и условия труда работников остались прежними.

Учитывая, что фактически работодатель остался неизменным, а в один день сменилось только наименование юридического лица, основная обязанность работодателя (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ) по обеспечению безопасных условий и охраны труда - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда была уже выполнена.

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", устанавливающий статьей 17 необходимость проведения внеплановой специальной оценки условий труда только в определенных случаях, к которым реорганизация юридического лица с правопреемством реорганизованного юридического лица не относится.