

Справочник

ВЫПУСК 1

?

ВОПРОС?

!ОТВЕТ

АССОЦИАЦИЯ «СИЗ»

Май 2024 г.  
Москва



Уважаемые коллеги! Все те, для кого безопасность работы на всех этапах производственной деятельности – это прежде всего забота о здоровье работников!

Представляю сборник актуальных вопросов и ответов на них, подготовленный по результатам проработки вопросов, поступивших, в том числе в рамках функционирования созданной на базе Ассоциации «СИЗ» Общественной приемной уполномоченного по защите прав предпринимателей в городе Москве по вопросам создания и обеспечения безопасных условий труда.

Ассоциация «СИЗ» учреждена 14 ноября 2001 года и с тех пор содействует усилению защитной функции государства в сфере охраны труда, поддержанию работоспособности и здоровья работников, повышению культуры безопасности.

Объединив наши усилия, мы сможем сделать все необходимое для обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья работников и развития экономики России.

**Владимир Котов**

Президент Ассоциации "СИЗ"

# СОДЕРЖАНИЕ

## РАЗДЕЛЫ

1. Средства индивидуальной защиты .....	4
2. Медосмотры и психиатрическое освидетельствование, аптечки, диспансеризация.....	12
3. Работа с подрядчиками.....	17
4. Обучение по охране труда .....	20
5. Оценка профессиональных рисков .....	25
6. Требования правил по охране труда.....	27
7. Локальные нормативные акты работодателя.....	30
8. Организация работы, создание рабочих мест .....	34
9. Несчастные случаи, микротравмы.....	37
10. Техническое регулирование, сертификация.....	41



РАЗДЕЛ

# СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



## ВОПРОС:

**КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ СТОИТ ЛИ УЖЕ СЕЙЧАС ПЕРЕХОДИТЬ НА ЕТН? КАКОВЫ ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ ПРЕИМУЩЕСТВА ЕТН ПЕРЕД ДЕЙСТВУЮЩИМИ СЕГОДНЯ ТИПОВЫМИ ОТРАСЛЕВЫМИ НОРМАМИ ВЫДАЧИ СИЗ?**

## – ОТВЕТ:

К основным преимуществам Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее — ЕТН) перед действующими сегодня типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ можно отнести следующие:

**1** - ЕТН являются единым документом выдачи СИЗ и смывающих средств для организаций всех видов экономической деятельности;

**2** - включают в себя единые наименования профессий (должностей) в соответствии с ОК 016-94 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)»;

**3** - имеют сгруппированные с учетом наименований и категорий профессий перечни выдаваемых СИЗ;

**4** - включают в себя единые наименования СИЗ (290 позиций), соответствующие Техническому регламенту Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011);

**5** - позволяют обеспечить единые нормы выдачи на год для однотипных видов СИЗ;

**6** - дают возможность дополнительного подбора СИЗ с учетом выявленных опасностей на рабочем месте.

Таким образом переход на ЕТН позволит повысить безопасность работников, поскольку будут учтены особенности работы, условия труда и профессиональные риски на рабочем месте (риск-ориентированный подход).

Кроме того, при правильном подборе необходимых СИЗ переход на ЕТН позволяет сократить расходы работодателя на их закупку, поскольку не все СИЗ, предусмотренные в настоящее время типовыми отраслевыми нормами, требуются работнику на его рабочем месте.

## ВОПРОС:

**01.09.2023 ВСТУПИЛ В СИЛУ ПРИКАЗ МИНТРУДА № 766Н И, КАК МЫ ПОНИМАЕМ, С ЭТОЙ ДАТЫ У КАЖДОГО РАБОТОДАТЕЛЯ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СИЗ? ИЛИ НУЖНО ПОНИМАТЬ ТРЕБОВАНИЯ П. 10 ПРИКАЗА ТАКИМ ОБРАЗОМ, ЧТО С 01.09.23 РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЕСПЕЧИТЬ РАЗРАБОТКУ ЛНА, УСТАНОВЛИВАЮЩЕГО ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАЗРАБАТЫВАТЬ ЕГО МОЖНО ДО КОНЦА 2024 ГОДА?**

## – ОТВЕТ:

С 1 сентября 2023 г. вступил в силу приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Правила). Правила устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающими средствами.

Согласно пункту 10 Правил работодатель среди прочего обязан обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организаций и требований Правил.

С учетом изложенного поясняем, что с 1 сентября 2023 г. у работодателя должен быть разработанный локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 4 Правил в период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Таким образом переходный период (с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года) предусмотрен Правилами исключительно для целей планомерного перехода на ЕТН в вопросах обеспечения работников СИЗ и не распространяется на срок вступления в силу иных обязанностей работодателя, в том числе на разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами.

## ВОПРОС:

**КАКИЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ (ЕСЛИ ТАКОВЫЕ СУЩЕСТВУЮТ) ОБЯЗЫВАЮТ РАБОТОДАТЕЛЯ СОЗДАВАТЬ ЗАПАС (РЕЗЕРВ) СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СВОИХ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА? ПОД ЗАПАСОМ (РЕЗЕРВОМ) В ДАННОМ СЛУЧАЕ ПОДРАЗУМЕВАЕТСЯ ТОТ ОБЪЕМ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, КОТОРЫЙ ПОСТОЯННО ДОЛЖЕН НАХОДИТЬСЯ НА ХРАНЕНИИ У РАБОТОДАТЕЛЯ И ПОСТОЯННО ВОСПОЛНЯТЬСЯ В СЛУЧАЕ ЕГО УМЕНЬШЕНИЯ. ДОЛЖЕН ЛИ СУЩЕСТВОВАТЬ ТАКОЙ ЗАПАС (РЕЗЕРВ), ЕСЛИ ДА, ТО УСТАНОВЛЕННЫ ЛИ РАЗМЕРЫ ТАКОГО ЗАПАСА (РЕЗЕРВА)?**

## – ОТВЕТ:

В некоторых действующих сегодня типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусмотрено, что в каждом структурном подразделении организации необходимо иметь запас дежурной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты всех наименований, предусмотренных настоящими Нормами, в количестве 10 % от общего количества выдаваемой работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Данная норма предусмотрена, например, пунктом 3 примечания к приказу Минздравсоцразвития России от 01.11.2013 № 652н (для работников горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности), пунктом 3 примечания к приказу Минздравсоцразвития России от 25.04.2011 № 340н (для работников организаций электроэнергетической промышленности).

При этом общей аналогичной нормы для работников организаций всех видов экономической деятельности действующим законодательством не предусмотрено.

Дополнительно отмечаем, что с 1 сентября 2023 г. вступили в силу Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

Согласно пункту 4 Правил обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

## ВОПРОС:

**ДЛЯ ПЕРЕХОДА НА ЕТН УСТАНОВЛЕН ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД. ТО ЕСТЬ МЫ МОЖЕМ ПРОДОЛЖАТЬ ОБЕСПЕЧИВАТЬ РАБОТНИКОВ СИЗ ПО ТИПОВЫМ ОТРАСЛЕВЫМ НОРМАМ. ДОЛЖНЫ ЛИ МЫ В ТАКОМ СЛУЧАЕ РАЗРАБАТЫВАТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРАВИЛА ПО ПРИКАЗУ № 766Н, ЕСЛИ МЫ ПРИНЯЛИ РЕШЕНИЕ С 1 СЕНТЯБРЯ НЕ ПЕРЕХОДИТЬ НА ЕТН.**

## – ОТВЕТ:

Да, должны. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Правила) вступил в силу с 1 сентября 2023 г. В соответствии с пунктом 2 Правил их требования распространяются на всех работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.

Согласно пункту 10 Правил работодатель обязан обеспечить разработку локального нормативного акта (далее – ЛНА), устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил.

При этом в отличие от переходного периода в вопросе обеспечения работников СИЗ в соответствии с ЕТН Правилами не предусмотрен аналогичный период для разработки указанного ЛНА.

В этой связи с 1 сентября 2023 г. наличие на предприятии ЛНА, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, является обязательным требованием.

## ВОПРОС:

**ДО КОНЦА 2024 ГОДА РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ВЫДАВАТЬ СИЗ ПО ДЕЙСТВУЮЩИМ СЕГОДНЯ ТИПОВЫМ НОРМАМ. РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ЛИ ЭТО ПОЛОЖЕНИЕ НА СМЫВАЮЩИЕ СРЕДСТВА? МОЖЕМ ЛИ МЫ ПРОДОЛЖАТЬ ВЫДАВАТЬ СМЫВАЮЩИЕ СРЕДСТВА ПО ПРИКАЗУ 1122Н ПОСЛЕ 1 СЕНТЯБРЯ 2023? ИМЕЮТСЯ РАЗНЫЕ МНЕНИЯ ПО ДАННОМУ ВОПРОСУ.**

## – ОТВЕТ:

С 1 сентября 2023 г. согласно пункту 2 приказа Минтруда России от 29 декабря 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» утратило силу лишь приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н, утверждающее стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Таким образом сами типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденные приложением № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н, продолжают действовать.

Кроме того, исходя из положений пункта 4 приказа Минтруда России от 29 декабря 2021 г. № 766н в период до 31 декабря 2024 г. работодатель вправе осуществлять обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В этой связи работодатель вправе принять решение об обеспечении работников смывающими средствами на основании типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденных приложением № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н в период после 1 сентября 2023 г. и до 31 декабря 2024 г.

## **ВОПРОС:**

**УВОЛЬНЯЮСЬ С МЧС ГОТОВ ВЕРНУТЬ ВСЮ ОДЕЖДУ. НО ЗАБИРАЮТ ТОЛЬКО СПЕЦ ОДЕЖДУ, А ЗА ФОРМУ МЧС ГОВОРЯТ, ЧТОБ ОСТАВИЛ У СЕБЯ И ПРОСЯТ ПЕРЕВЕСТИ ДЕНЬГИ С РАСЧЕТА! ОБЯЗАН ЛИ Я ПЕРЕВЕСТИ ДЕНЬГИ?**

## **– ОТВЕТ:**

Прежде всего необходимо отметить, что следует разделять специальную одежду и форменную одежду.

Средства индивидуальной защиты (которые включают в себя специальную одежду) – это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

Форменная одежда – это одежда, изготовленная по определенному образцу, форме, имеющая отличительные черты, присущие конкретной структуре или организации. Таким образом назначение у данных видов одежды различное.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами исключительно за счет средств работодателя закреплено Трудовым кодексом РФ (ст. 221 ТК РФ).

Что касается возмещения стоимости форменной одежды, в частности сотрудников МЧС, то необходимо отметить следующее.

Приказом МЧС России от 21 мая 2021 г. № 336 утвержден Порядок возмещения сотрудником федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы стоимости выданных ему предметов вещевого имущества личного пользования с учетом сроков носки при расторжении контракта (далее – Порядок).

Пунктом 2 Порядка определено, что за полученные ко дню увольнения предметы вещевого имущества с неистекшими сроками носки сотрудник возмещает стоимость выданных ему предметов вещевого имущества пропорционально – с месяца увольнения по месяц окончания срока носки предметов вещевого имущества.

Кроме того согласно Порядку для определения стоимости предметов вещевого имущества оформляется справка-расчет на возмещение денежных средств сотрудником за выданное вещевое имущество. Сотрудник в течение 30 рабочих дней со дня получения справки-расчета возмещает МЧС России стоимость выданных ему предметов вещевого имущества с учетом сроков носки путем внесения денежных средств в кассу или безналичным перечислением денежных средств по реквизитам, указанным в справке-расчете. В случае невозмещения сотрудником в полном объеме суммы денежных средств, указанной в справке-расчете, в установленные сроки возмещение осуществляется в судебном порядке.

С учетом изложенного при расторжении контракта сотрудник МЧС обязан возместить стоимость выданных ему предметов вещевого имущества личного пользования с учетом сроков носки.

## ВОПРОС:

**ОТМЕНЕН ПРИКАЗ МИНЭНЕРГО РОССИИ ОТ 30 ИЮНЯ 2003 Г. № 261. ЧЕМ СЕЙЧАС РУКОВОДОВАТЬСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ИСПЫТАНИЙ СИЗ. ТОЛЬКО ДОКУМЕНТАЦИЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ?**

## – ОТВЕТ:

В соответствии с приказом Минэнерго России с 1 декабря 2023 г. отменена Инструкция по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках, утвержденная приказом Минэнерго России от 30 июня 2003 г. № 261 (далее – Инструкция).

В Инструкции были приведены нормы и методики эксплуатационных, приемо-сдаточных и типовых испытаний средств защиты, порядок и нормы комплектования средствами защиты электроустановок и производственных бригад.

Отмена данной Инструкции означает, что соблюдение указанных в ней требований теперь не будет оцениваться при проведении мероприятий по федеральному государственному энергетическому надзору.

Вместе с тем в отсутствие иных утвержденных требований к проведению испытаний СИЗ для работы в электроустановках в случае их необходимости полагаем возможным руководствоваться положениями данной Инструкции (в части, не противоречащей действующим нормативным актам), технической документации изготовителей СИЗ, а также иными нормативными актами. В частности, при проведении испытаний перчаток диэлектрических из полимерных материалов – положениями ГОСТ 12.4.307-2016 (приложение А).



РАЗДЕЛ

# МЕДОСМОТРЫ И ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ, АПТЕЧКИ, ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ



**ВОПРОС:**

**С КАКОЙ ПЕРИОДИЧНОСТЬЮ ОТДЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПРОХОДЯТ ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ?**

**– ОТВЕТ:**

С 1 сентября 2022 г. вступил в силу новый порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, утвержденный приказом Минздрава России от 20 мая 2022 года № 342н. Приказ разработан взамен постановлений Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 и от 23 сентября 2002 г. № 695.

В соответствии с новым порядком психиатрическое освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работников теперь проводится однократно перед приемом на работу (ранее была установлена периодичность – не реже 1 раза в 5 лет).

Проходить его повторно придется в исключительных случаях, например, если при прохождении обязательного медосмотра врачом-психиатром были выявлены подозрения на наличие противопоказаний к осуществлению отдельных видов деятельности».

**ВОПРОС:**

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СОУТ РАБОТНИКАМ (БУХГАЛТЕРИЯ, ЭКОНОМИСТЫ, КАДРЫ, ЮРИСТЫ) УСТАНОВЛЕН 2 КЛАСС. ОТМЕНЕНЫ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДОСМОТРЫ. СОЗВОНИЛИСЬ С ПОТРЕБНАДЗОРОМ. НАМ УКАЗАЛИ, ЧТО ТРЕБОВАНИЯМ МИНЗДРАВА МЕДОСМОТРЫ ДОЛЖНЫ ПРОВОДИТЬСЯ. КАК БЫТЬ?**

**– ОТВЕТ:**

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 220) и принятыми в развитие его положений нормативными правовыми актами (приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н и приказ Минтруда России, Минздрава России № 988н/1420н). Указанными нормативными правовыми актами определены категории работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры за счет собственных средств работодателя. К ним относятся:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (то есть условия труда на рабочих местах которых имеют класс 3 по результатам проведения специальной оценки условий труда);
- работники, выполняющие отдельные работы вне зависимости от класса условий труда на их рабочем месте (перечень таких работ приведен в разделе VI приказа № 988н/1420н, а также в пунктах 23–27 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н);
- работники, контактирующие с отдельными химическими веществами (например, аллергенами, канцерогенами), защита от которых не может быть в полной мере реализована через установление уровней предельно-допустимых концентраций, их наличие определяется в рамках проведения специальной оценки условий труда по результатам идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов или в рамках производственного контроля).

Таким образом в случае, если работники заняты исключительно с использованием персонального компьютера, не выполняют перечисленные выше работы и при этом по результатам проведения специальной оценки условий труда установлен класс 2 условий труда на их рабочих местах, то, полагаем, что такие работники не подлежат прохождению обязательных медицинских осмотров, предусмотренных статьей 220 ТК РФ.

**ВОПРОС:**

**ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАРУШЕНИЕМ ТО, ЧТО СОСТАВ НАШЕЙ АПТЕЧКИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ СООТВЕТСТВУЕТ ТРЕБОВАНИЯМ УЖЕ НЕДЕЙСТВУЮЩЕГО СЕГОДНЯ ПРИКАЗА МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ № 169Н?**

**– ОТВЕТ:**

В настоящее время действующим является приказ Минздрава России от 15 декабря 2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам». В данном приказе приведен перечень медицинских изделий (и их количество), которыми комплектуется аптечка для оказания первой помощи работникам.

Приказ вступил в силу 1 сентября 2021 г. До этой даты состав аптечек для оказания первой помощи работникам должен был соответствовать требованиям приказа Минздравсоцразвития России от 5 марта 2011 г. № 169н.

Необходимо отметить, что требования к комплектации аптечек для оказания первой помощи работникам в данных приказах немного отличаются. При этом пунктом 2 приказа Минздрава России от 15 декабря 2020 г. № 1331н установлено, что аптечки для оказания первой помощи работникам, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа (то есть до 1 сентября 2021 г.), подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года.

Таким образом в настоящее время не является нарушением использование аптечки для оказания первой помощи работникам, укомплектованной в соответствии с требованиями уже недействующего приказа Минздрава России от 5 марта 2011 г. № 169н при условии годности медицинских изделий, входящих в их состав.



**ВОПРОС:**

**ПОДСКАЖИТЕ, УСТАНОВЛЕНО ЛИ В КАКИХ-НИБУДЬ НПА СКОЛЬКО АПТЕЧЕК ДОЛЖНО БЫТЬ НА ОПРЕДЕЛЕННОЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ?**

**– ОТВЕТ:**

В настоящее время вопрос минимального количества аптечек на предприятии (в том числе исходя из численности работников предприятия) на законодательном уровне не урегулирован.

Отдельные требования о наличии аптечек, исходя из видов выполняемых работ, видов деятельности предприятия установлены в Правилах по охране труда.

Так, например, в соответствии с пунктом 146 Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2020 г. № 758н, бригада, выполняющая работы в колодцах, камерах, должна быть обеспечена средствами коллективной и индивидуальной защиты, необходимым инструментом, инвентарем, приспособлениями и аптечкой первой помощи.

В соответствии с пунктом 331 Правил по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов, утвержденных приказом Минтруда России от 4 декабря 2020 г. № 858н, в холодильном машинном отделении и в помещениях с холодильными аппаратами или вблизи от этих помещений должна находиться аптечка для оказания первой помощи при отравлении или обморожении хладагентом.

Аналогичные требования содержатся и в ряде других Правил по охране труда.

Одновременно информируем о том, что Минтрудом России разработан проект приказа «Об утверждении требований к размещению, хранению и использованию аптечки для оказания первой помощи работникам».

Проектом приказа предлагается установить норму, согласно которой количество аптечек для оказания первой помощи работодатель определяет исходя из требований нормативных правовых актов, штатной численности организации, специфики деятельности организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), но не менее одной аптечки на 100 работников организации (без учета работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно на постоянной основе).



РАЗДЕЛ

# РАБОТА С ПОДРЯДЧИКАМИ

**ВОПРОС:**

**КТО ОТВЕЧАЕТ ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ ПОДРЯДЧИКА, ВЫПОЛНЯЮЩЕГО РАБОТЫ НА ТЕРРИТОРИИ РАБОТОДАТЕЛЯ?**

**– ОТВЕТ:**

Согласно статье 214 Трудового кодекса РФ при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень таких мероприятий утвержден приказом Минтруда России от 22 сентября 2021г. № 656н. Примерный перечень утвержден как раз в целях оказания практической помощи по разработке и согласованию мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников работодателям, осуществляющим производство работ (оказание услуг) на территории или объекте, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) и работодателям, контролирующим территорию, на которой осуществляет деятельность один или несколько зависимых работодателей.

В этой связи в целях разграничения ответственности в сфере охраны труда, в заключаемых договорах между контролирующим работодателем и зависимым работодателем следует прописать соответствующие согласованные мероприятия по охране труда и условия производства работ.

Поэтому надо смотреть, что прописано в конкретном перечне мероприятий в Вашем случае.

## ВОПРОС:

**ОБЪЕКТЫ НАЗЕМНОГО ТРУБОПРОВОДА ПРИНАДЛЕЖАТ ОБЩЕСТВУ, НО ПОЛНОСТЬЮ ЭКСПЛУАТИРУЮТСЯ ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЕМ, КОТОРЫЙ СОБИРАЕТСЯ ПРИСТУПИТЬ К ОПР НА ДАННЫХ ОБЪЕКТАХ. ТРЕБУЕТСЯ ЛИ СОСТАВЛЕНИЕ КАКОГО-ТО ДОКУМЕНТА МЕЖДУ ОБЩЕСТВОМ И ЭКСПЛУАТИРУЮЩИМ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПЕРЕД НАЧАЛОМ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ПРОФ. РИСКОВ (ПРИКАЗ, СОГЛАШЕНИЕ, РАСПОРЯЖЕНИЕ И ДР.)? КАКИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЕСТЬ У ОБЩЕСТВА КАК У КОМПАНИИ, КОТОРОЙ ПРИНАДЛЕЖАТ ОБЪЕКТЫ?**

## – ОТВЕТ:

В соответствии с последней частью статьи 214 Трудового кодекса РФ при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утвержден приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 года № 656н.

В число таких мероприятий входят, например, такие как назначение до начала выполнения работ, лиц, отвечающих за безопасную организацию работ в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда, составление перечня идентифицированных опасностей с оценкой уровней профессиональных рисков для здоровья работников и ряд других.

С учетом изложенного поясняем, что в случае выполнения подрядчиком работ на объекте, подконтрольном другому работодателю, необходимо до начала выполнения этих работ согласовать мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (с указанием ответственных за их выполнение лиц). И уже при выполнении работ следует руководствоваться данным согласованным работодателями перечнем мероприятий, в котором и будут распределены обязанности работодателей (подрядчика и контролирующего объект) за выполнение согласованных мероприятий.



РАЗДЕЛ

# ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



## ВОПРОС:

**РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАСТАВЛЯЕТ ВЕРНУТЬ ПОТРАЧЕННЫЕ ДЕНЬГИ НА ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА. ПРАВ ЛИ ОН И ЧЕМ ОБОСНОВАТЬ?**

## – ОТВЕТ:

Согласно статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда является обязанностью работодателя.

Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Таким образом, обучение по охране труда не зависит от усмотрения сторон трудового договора. Условия обучения по охране труда установлены законодательно, а не по договоренности.

Работодатель обязан направить работника на прохождение обучения по охране труда и оплатить данное обучение за счет собственных средств.

В случае если работник уволится до окончания срока действия удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, работодатель не вправе удерживать с него расходы, понесенные на это обучение, так как это будет являться нарушением трудового законодательства, поскольку оплата обучения по охране труда является обязанностью работодателя.

Если работодатель незаконно удержит с работника расходы на обучение по охране труда, работник имеет право обратиться в суд или направить жалобу в государственную инспекцию труда того субъекта Российской Федерации, на территории которого зарегистрирован работодатель.

Если же работодатель заставляет подписать договор о компенсации стоимости за обучение по охране труда, то необходимо отметить, что работник не обязан подписывать договор с подобным условием, а работодатель – настаивать на его подписании, в отличие от направления работника для получения профессионального образования и прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования (статьи 196–207 Трудового кодекса Российской Федерации). Подписание сторонами соглашения о компенсации расходов на обучение по охране труда при увольнении ухудшит положение работника по сравнению с действующим законодательством, что прямо запрещено законом (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

**ВОПРОС:**

**РАБОТНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ, КОТОРЫЕ НЕ ПРОХОДЯТ СТАЖИРОВКУ НА Р/М, НО ДОЛЖНЫ ОБУЧИТЬСЯ ПО КАКОЙ-ЛИБО ИЗ ПРОГРАММ, МОГУТ ЭТО СДЕЛАТЬ В ТЕЧЕНИЕ 60 ДНЕЙ С ДАТЫ ПРИЕМА/ПЕРЕВОДА. В ТЕЧЕНИЕ ЭТОГО СРОКА МОГУТ ЛИ ОНИ БЫТЬ ДОПУЩЕНЫ К ВЫПОЛНЕНИЮ СВОИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ?**

**– ОТВЕТ:**

Нет, не могут. В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

Установленный постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 срок в 60 дней – это максимальное время для работодателя, что бы успеть организовать процесс обучения по охране труда (актуально в основном для крупных работодателей, для организации обучения у которых необходимо проведение соответствующих конкурсных процедур).

**ВОПРОС:**

**ПОДСКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НА ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ОТ, РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ НАДО ЛИ ОФОРМЛЯТЬ АККРЕДИТАЦИЮ?**

**– ОТВЕТ:**

Для проведения обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда своих работников (так называемое «внутренне обучение») работодателю аккредитация в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 № 2334 не требуется. Для проведения такого обучения работодатель должен быть зарегистрирован в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, для чего необходимо подать соответствующее уведомление в Минтруд России (раздел XI Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464)

## ВОПРОС:

СОГЛАСНО ПОСТАНОВЛЕНИЮ 2464 ОБУЧАТЬ ПП В ОРГАНИЗАЦИИ ТЕПЕРЬ ДОЛЖНЫ РАБОТНИКИ (ИЛИ ПРИВЛЕЧЕННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ), ПРОШЕДШИЕ ПОДГОТОВКУ ПО ПРОГРАММАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ОБУЧАЮЩИХ ПРИЕМАМ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ. ОЗНАЧАЕТ ЛИ ЭТО, ЧТО УКАЗАННЫЕ ЛИЦА ДОЛЖНЫ ИМЕТЬ БАЗОВОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ?

## – ОТВЕТ:

Действующее законодательство не устанавливает требований о наличии базового педагогического образования для работников (или привлекаемых специалистов), обучающихся по оказанию первой помощи. Таким лицам достаточно пройти подготовку по программам повышения квалификации и подготовку в соответствии с примерными перечнями тем, приведенными в приложении № 2 к Правилам обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

## ВОПРОС:

ЧТО ОЗНАЧАЕТ ПУНКТ 6 ПРАВИЛ 2464: «В СЛУЧАЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ИЛИ СФЕРЕ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ, В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ ТАКИХ РАБОТНИКОВ К АТТЕСТАЦИИ В ОБЛАСТИ (ПО ВОПРОСАМ) БЕЗОПАСНОСТИ В СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ СФЕРЕ (ОБЛАСТИ) ИЛИ ПОДГОТОВКИ И ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ГОТОВНОСТИ К РАБОТЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКА ЗНАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА НЕ ТРЕБУЮТСЯ».

## – ОТВЕТ:

Данный пункт Правил обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464, означает следующее.

Если перечисленные в данном пункте работники (то есть работники, осуществляющие трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения) в рамках подготовки к аттестации прошли и обучение по охране труда, то дополнительно проходить еще и обучение по охране труда отдельно по постановлению Правительства РФ № 2464 не требуется.

При этом необходимо отметить, что дополнительно проходить обучение по охране труда не требуется только в случае, если в рамках подготовки таких работников к аттестации в области безопасности были включены все вопросы и учтены все требования Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

**ВОПРОС:**

**ЕСЛИ ЭЛЕКТРОМОНТЕР ВЫПОЛНЯЕТ РАБОТЫ НА ВЫСОТЕ, СВАРОЧНЫЕ РАБОТЫ И ДРУГИЕ РАБОТЫ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ МЫ ДОЛЖНЫ ОТДЕЛЬНО ВНОСИТЬ ПРОТОКОЛЫ ПО КАЖДОЙ ИЗ ЭТИХ ПРОГРАММ НА САЙТЕ? ПРОСТО У НАС ОДНА ОБЪЕМНАЯ ПРОГРАММА ДЛЯ РАБОТ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ, КОТОРАЯ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ВСЕ ВИДЫ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ.**

**– ОТВЕТ:**

Да, в таких случаях необходимо вносить в информационную систему охраны труда сведения об обученных по охране труда лицах по каждой программе отдельно. Единой программы обучения по работам повышенной опасности в информационной системе охраны труда нет. При этом у себя вы можете оформить результаты проверки знания требований охраны труда одним общим протоколом, указав в нем несколько номеров записей из реестра обученных по охране труда лиц.

**ВОПРОС:**

**В ТЕЧЕНИЕ КАКОГО ВРЕМЕНИ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ НЕОБХОДИМО ПОДАВАТЬ СВЕДЕНИЯ В РЕЕСТР ОБУЧЕННЫХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЛИЦ?**

**– ОТВЕТ:**

В настоящее время нет установленных сроков, в течение какого времени данные об обученных по охране труда лицах должны быть внесены в соответствующий реестр.

В постановлении Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 лишь требование об их внесении (это пункт 118 Правил обучения). Там же перечислены сведения, которые необходимо вносить в данный реестр.

Вместе с тем в целях исключения возможных вопросов со стороны контролирующих органов (например, в рамках расследования несчастного случая и т.д.) рекомендуем вносить сведения об обученных работниках непосредственно по завершению обучения по охране труда и проведении проверки знания требований охраны труда.

Кроме того надо понимать, что подтверждением обучения по охране труда является протокол. А протокол будет подписан и будет легитимен после внесения данных об обученных в информационную систему охраны труда и получения регистрационного номера в системе. Таким образом обучение по охране труда считается завершенным после оформления протокола, а значит после внесения данных об обученных по охране труда лицах в информационную систему.



РАЗДЕЛ

# ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

**ВОПРОС:**

**ПРОВОДИТЬ ОЦЕНКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ ТЕПЕРЬ ВСЕ ОБЯЗАНЫ?  
КТО ЕЕ МОЖЕТ ПРОВОДИТЬ?**

**– ОТВЕТ:**

Да. С 1 марта 2022 года вступили в силу изменения в Трудовом кодексе РФ, внесенные Федеральным законом от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ. Согласно изменениям обязанностью работодателя в области охраны труда является в том числе систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка (статья 214 Трудового кодекса РФ).

Кроме того в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

При этом требований к организации, проводящей оценку профессиональных рисков, действующим законодательством не установлено (в отличие, например, от организаций, проводящих специальную оценку условий труда). В этой связи провести оценку профессиональных рисков можно как самостоятельно, так и заключив договор с экспертной организацией.

**ВОПРОС:**

**ПРЕДУСМОТРЕН ЛИ ШТРАФ ЗА НЕПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ  
И ЕСЛИ ДА, ТО КАКОЙ РАЗМЕР ШТРАФА?**

**– ОТВЕТ:**

Ответственность за непроведение оценки профессиональных рисков предусмотрена частью 1 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Непроведение оценки профессиональных рисков может повлечь предупреждение или наложение административного штрафа в следующем размере:

на должностных лиц – от 2 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 2 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;

на юридических лиц – от 50 тыс. руб. до 80 тыс. руб.



РАЗДЕЛ

# ТРЕБОВАНИЯ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### **ВОПРОС:**

**2 ГРУППА ПО ВЫСОТЕ НЕ МОЖЕТ ВЫДАВАТЬ НАРЯД-ДОПУСК, ТОЛЬКО 3 ГРУППА МОЖЕТ? ИЛИ 2 ГРУППА ТОЖЕ МОЖЕТ ВЫДАВАТЬ НАРЯД-ДОПУСК?**

### **– ОТВЕТ:**

Правила по охране труда при работе на высоте утверждены приказом Минтруда России от 16 ноября 2020 г. № 782н.

Согласно пункту 14 Правил ко 2 группе по безопасности работ на высоте относятся бригадиры, мастера, руководители стажировки, а также работники, назначаемые по наряду-допуску ответственными исполнителями (производителями) работ на высоте и работники, допускаемые к работам в составе бригады из числа высококвалифицированных рабочих и специалистов.

Работники, отнесенные к 3 группе по безопасности работ на высоте, определены пунктом 15 Правил. Так, согласно подпункту «г» пункта 15 Правил к работникам 3 группы по безопасности работ на высоте относятся работники, выдающие наряды-допуски.

Таким образом выдавать наряды-допуски на производство работ на высоте вправе только работники, отнесенные к 3 группе по безопасности работ на высоте.

### **ВОПРОС:**

**ГДЕ МОЖНО ОЗНАКОМИТЬСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ РЕНТГЕН КАБИНЕТОВ?**

### **– ОТВЕТ:**

Приказом Минтруда России от 18 декабря 2020 г. № 928н утверждены Правила по охране труда в медицинских организациях.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими деятельности в области здравоохранения. В главе VII указанных Правил приведены требования охраны труда при работе в рентгеновских отделениях (кабинетах).



## ВОПРОС:

**ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТНИК ОСМАТРИВАТЬ СИЗ ОТ ПАДЕНИЯ С ВЫСОТЫ ПОСЛЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ?**

## — ОТВЕТ:

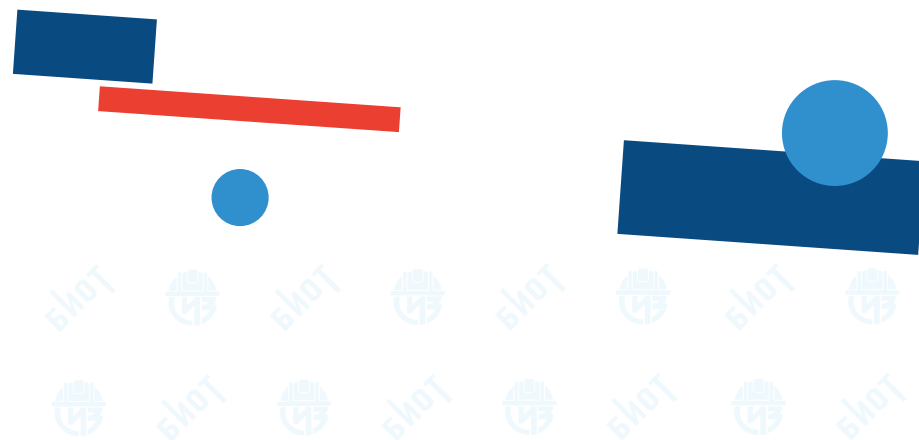
Да, должен. Правила по охране труда при работе на высоте утверждены приказом Минтруда России от 16 ноября 2020 г. № 782н. Согласно пункту 124 данных Правил работники, допускаемые к работам на высоте, должны проводить осмотр выданных им СИЗ до и после каждого использования.

Необходимо отметить, что осмотр СИЗ от падения с высоты после использования является профилактической мерой, обусловленной прежде всего возможным загрязнением данных СИЗ в процессе их использования.

Дополнительно отмечаем, что постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» установлено требование о необходимости включения вопросов, связанных с осмотром работником СИЗ до и после использования, в программы обучения работников по использованию (применению) СИЗ.

Осмотр СИЗ до и после использования проводит непосредственно работник, и, соответственно, он должен знать, на что обращать внимание при осмотре конкретного СИЗ.

На основании изложенного поясняем, что работник должен осматривать СИЗ от падения с высоты после каждого их использования.





РАЗДЕЛ

# ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

**ВОПРОС:**

**РАНЬШЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ОТ ПЕРЕСМАТРИВАЛИСЬ 1 РАЗ В 5 ЛЕТ. КАКАЯ СЕЙЧАС ПЕРИОДИЧНОСТЬ ИХ ПЕРЕСМОТРА И ЧЕМ ТАКАЯ ПЕРИОДИЧНОСТЬ УСТАНОВЛЕНА?**

**– ОТВЕТ:**

Периодичность пересмотра инструкций по охране труда – не реже 1 раза в 5 лет – ранее была предусмотрена Методическими рекомендациями по разработке инструкций по охране труда, утвержденными Минтрудом России 13.05.2004.

С 1 января 2023 г. вступил в силу приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателями».

Согласно пункту 5 указанных требований правила (стандарты) и инструкции по охране труда должны поддерживаться в актуальном состоянии и соответствовать производственным процессам работодателя, организационным или структурным изменениям.

Таким образом можно говорить о том, что инструкции по охране труда должны пересматриваться постоянно (по мере необходимости), в том числе, при изменении нормативных правовых актов, локальных актов работодателя, условий труда работников и т.д., а не в какой-либо установленный срок.



**ВОПРОС:**

**ПОДСКАЖИТЕ, ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ РАЗРАБАТЫВАТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ ТАКОЙ ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ КАК ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА? ИЛИ ДОСТАТОЧНО ИНСТРУКЦИЙ ПО ОТ?**

**–ОТВЕТ:**

Статья 214 Трудового кодекса РФ установлена обязанность работодателя обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа).

При этом обязанность разрабатывать и утверждать локальным нормативным актом именно правила по охране труда действующим законодательством не установлена.

В соответствии с пунктом 4 основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н, перечень правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, определяет работодатель в соответствии со спецификой своей деятельности.

В случае, если в Вашей организации разработаны инструкции по ОТ исходя из должности или профессии работника, направления его трудовой деятельности или вида выполняемой им работы, которые содержат в том числе требования правил по охране труда, утвержденных Минтрудом России по видам выполняемых работ, то считаем, что дублировать требования охраны труда в таком локальном нормативном акте как правила по охране труда нет необходимости.



## ВОПРОС:

**ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ МАШИНИСТА БУЛЬДОЗЕРА РД 34.03.274-93 В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ НЕ ОТМЕНЕНА. ЕЮ МОЖНО РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ?**

## — ОТВЕТ:

Типовая инструкция по охране труда для машиниста бульдозера (РД 34.03.274-93), утвержденная Минтопэнерго России 26 января 1993 г., до настоящего времени не отменена, в связи с чем является действующим актом.

Вместе с тем указанная инструкция не была в установленном порядке зарегистрирована Минюстом России, в связи с чем может применяться исключительно в части, не противоречащей действующему законодательству.

Так, например, с 1 сентября 2022 г. действуют новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций. С 1 сентября 2023 г. изменены правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами и др. изменения.

Кроме того с 1 января 2023 г. возобновлено действие приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

Согласно основным требованиям разработка инструкций по охране труда должна осуществляться, в том числе на основе:

- а) анализа трудовой функции работников по профессии, должности, виду и составу выполняемой работы, для которых разрабатывается инструкция по охране труда;
- б) результатов специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах для соответствующей должности, профессии, в том числе определения вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
- в) анализа требований соответствующих профессиональных стандартов;
- г) определения профессиональных рисков и опасностей, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
- д) анализа результатов расследования несчастных случаев, а также типичных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для соответствующих должностей, профессий, видов работ;
- е) определения безопасных методов и приемов выполнения трудовых функций и работ.



РАЗДЕЛ

# ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ, СОЗДАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

## ВОПРОС:

**ИНТЕРАКТИВНАЯ ДОСКА В ШКОЛЕ И МУЛЬТИМЕДИЙНЫЙ ПРОЕКТОР ОТНОСЯТСЯ К ОФИСНОЙ ТЕХНИКЕ?**

## – ОТВЕТ:

В пунктах 13 и 54 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464, упоминаются следующие источники опасности для работников, при наличии которых (в отсутствии иных источников опасности) по решению работодателя может не проводиться обучение по подпункту «б» пункта 46 Правил обучения, фактически с переносом такого обучения в формат инструктажа по охране труда:

персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры);

аппараты копировально-множительной техники настольного типа;

единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации;

иная офисная организационная техника;

бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства.

Таким образом, к иной офисной организационной технике вполне можно отнести интерактивные доски в школе и мультимедийные проекторы.

## ВОПРОС:

**ОБЯЗАТЕЛЕН ЛИ ПРОФСОЮЗ В ОРГАНИЗАЦИИ? ЕСТЬ ЛИ ТРЕБОВАНИЯ К КОЛИЧЕСТВУ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРИ КОТОРОМ ДОЛЖЕН СОЗДАВАТЬСЯ ПРОФСОЮЗ?**

## – ОТВЕТ:

В соответствии с пунктом 1 статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Таким образом профсоюз создается на добровольной основе. Обязанность создавать профсоюз в организации действующим законодательством не установлена. В организации (вне зависимости от численности работников) может и не быть профсоюзов или иных объединений работников.

**ВОПРОС:**

**КАКИЕ ШТРАФЫ ЗА НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕ (НЕСВОЕВРЕМЕННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ) ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОТЧЕТНОСТИ В РОССТАТ О СОСТОЯНИИ УСЛОВИЙ И ОТ?**

**–ОТВЕТ:**

Ответственность за непредоставление первичных статистических данных предусмотрена статьей 13.19 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В соответствии с данной статьей непредоставление респондентами субъектам официального статистического учета первичных статистических данных в установленном порядке или несвоевременное предоставление этих данных либо предоставление недостоверных первичных статистических данных - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 20 000 до 70 000 рублей.

Повторное нарушение - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц - от 100 000 до 150 000 рублей.

**ВОПРОС:**

**ГДЕ МОЖНО НАЙТИ НОРМЫ ПОДЪЕМА ТЯЖЕСТЕЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ-МУЖЧИН?**

**–ОТВЕТ:**

Отдельные требования по подъему тяжестей работниками-мужчинами предусмотрены Правилами по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов (приказ Минтруда России от 28 октября 2020 г. № 753н).

Так пунктом 34 Правил установлена предельно допустимая норма разового подъема тяжестей (без перемещения) для мужчин - не более 50 кг.





РАЗДЕЛ

# НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, МИКРОТРАВМЫ

**ВОПРОС:**

**РАБОТНИК В ПЯТНИЦУ ЖИВЯ В РАБОЧЕМ ПОСЁЛКЕ, ШЕЛ В СТОЛОВУЮ И УПАЛ. НИКОМУ НЕ СООБЩИЛ. ЧЕРЕЗ 2 ДНЯ ОН ПОЧУВСТВОВАЛ БОЛЬ В НОГЕ, ПОСЛЕ НОГА СТАЛА ОТНИМАТЬСЯ. ПРИЕХАЛ В ПОСЁЛОК И УШЁЛ НА БОЛЬНИЧНЫЙ, НЕ ПРЕДУПРЕДИЛ НИКОГО, ЧТО У НЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ТРАВМА. БОЛЬНИЦА НЕ ПРИСЛАЛА ИЗВЕЩЕНИЕ. В ИТОГЕ МЫ ПОТЕРЯЛИ НЕДЕЛЮ. ЧТО ДЕЛАТЬ?**

**–ОТВЕТ:**

Прежде всего следует отметить, что в соответствии со статьей 227 Трудового кодекса РФ расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены травмы и иные повреждения здоровья, произошедшие в том числе в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы во время установленных перерывов.

Таким образом несчастный случай, обозначенный в вопросе, подлежит расследованию в установленном порядке.

Что касается «потерянной» недели, то тут необходимо отметить, что Трудовым кодексом РФ данный вопрос урегулирован. Согласно статье 229.1. Кодекса несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в установленном порядке, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

Таким образом в данной ситуации Вы начинаете расследование несчастного случая после получения заявления от пострадавшего (его доверенного лица).



## ВОПРОС:

**НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕ ОСУЩЕСТВЛЯЛСЯ УЧЕТ МИКРОТРАВМ. С ЧЕГО НАЧАТЬ, ЧТОБЫ НЕ ПОПАСТЬ ПОД ШТРАФНЫЕ САНКЦИИ?**

## — ОТВЕТ:

Исходя из положений статьи 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждены приказом Минтруда России от 15 сентября 2021 г. № 632н. В Рекомендациях описан процесс учета микроповреждений (микротравм) работников.

Согласно данным Рекомендациям и во исполнение положений Трудового кодекса РФ работодателю необходимо:

разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок учета и рассмотрения обстоятельств микротравм;

ознакомить должностных лиц с указанным порядком учета микротравм;

проинформировать работников об их действиях при получении микротравм;

результаты рассмотрения обстоятельств получения микротравм фиксировать в Справке (образец Справки приведен в Рекомендациях);

регистрировать микротравмы в специальном Журнале (образец Журнала приведен в Рекомендациях);

установить место и сроки хранения Справки и Журнала.

## ВОПРОС:

**РАНЕЕ БЫЛА ИНФОРМАЦИЯ, ЧТО ПЛАНИРУЕТСЯ ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ПО ВОПРОСУ ВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧЕТА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ. ЭТИ ИЗМЕНЕНИЯ ПРИНЯТЫ?**

## – ОТВЕТ:

В прошлом году соответствующий проект Федерального закона о единой государственной информационной системе учета несчастных случаев на производстве был внесен на рассмотрение в Государственную Думу Российской Федерации (законопроект зарегистрирован 25 июля 2023 г.).

Согласно законопроекту планировалось, что с 1 января 2024 г. вступит в силу новая статья Трудового кодекса РФ 230.2 «Единый государственный учет несчастных случаев на производстве».

По мнению авторов законопроекта в стране отсутствует единая система учета несчастных случаев на производстве в связи с чем невозможно прогнозировать и планировать экономику страны, не имея объективную информацию и статистику о количестве погибших и пострадавших лиц, ставшими инвалидами в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний, полученных в процессе трудовой деятельности.

Проектом предлагалось создать Единую государственную информационную систему учета несчастных случаев на производстве, в которой будет вестись учет документов о расследовании несчастных случаев на производстве и материалов по несчастным случаям на производстве в стране, поступающих в территориальные государственные инспекции труда от всех организаций Российской Федерации, индивидуальных предпринимателей, самозанятых граждан, независимо от их вхождения в отдельные отрасли и организации, на которых в настоящее время данный учет несчастных случаев на производстве проводится по отдельным законодательным актам без участия государственных инспекторов труда.

Создание Единой государственной информационной системы учета несчастных случаев на производстве по мнению авторов проекта позволит сохранить весьма важные для пострадавших граждан, для семей погибших копии актов проверки и материалов расследования несчастных случаев на производстве для реализации ими своих прав на социальную защиту, на компенсации по страховым вопросам, на пенсионное обеспечение по инвалидности, выплату компенсаций в связи с потерей трудоспособности и на обслуживание в системе медицинского страхования.

Вместе с тем указанный проект Федерального закона прошел пока лишь только предварительное рассмотрение в Государственной Думе РФ.

Актуальную информацию об этапах рассмотрения законопроекта будем размещать на информационных ресурсах Ассоциации СИЗ.



РАЗДЕЛ

# ТЕХНИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, СЕРТИФИКАЦИЯ

## ВОПРОС:

**ОРГАН ПО СЕРТИФИКАЦИИ, ВЫДАВШИЙ СЕРТИФИКАТ НА СИЗ, ПОТЕРЯЛ АККРЕДИТАЦИЮ ПО ТР ТС 019. В НАШЕМ СЕРТИФИКАТЕ ПОДХОДИТ СРОК ПО ИНСПЕКЦИОННОМУ КОНТРОЛЮ. ОРГАН ПО СЕРТИФИКАЦИИ ПРЕДЛОЖИЛ ПРОЙТИ У НИХ ИНСПЕКЦИОННЫЙ КОНТРОЛЬ (ИК), ПРИЧЕМ ЗА ПОЛНУЮ СТОИМОСТЬ ВЫПУСКА СЕРТИФИКАТА. МЫ НАПРАВИЛИ ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОТВЕТ, ЧТО ГОТОВЫ ПРОЙТИ ИК ПО ФАКТУ ВОЗОБНОВЛЕНИЯ АККРЕДИТАЦИИ. ОРГАН ПО СЕРТИФИКАЦИИ ПРИОСТАНОВИЛ НАШ СЕРТИФИКАТ. МОЖНО ЛИ ПЕРЕДАТЬ НАШ СЕРТИФИКАТ СООТВЕТСТВИЯ ДРУГОМУ ОРГАНУ ПО СЕРТИФИКАЦИИ С ДЕЙСТВУЮЩЕЙ АККРЕДИТАЦИЕЙ ПО ТР ТС 019?**

## –ОТВЕТ:

Передача сертификата соответствия другому органу по сертификации потребует при выпуске серии продукции, в случае прекращения аккредитации органа по сертификации (сокращения области аккредитации), выдавшим его. Для этого с новым органом по сертификации заключается договор. Эта возможность закреплена п. 2.2 ст. 25 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании».

Важно, что заключать договор допускается только с аккредитованным в национальной системе аккредитации органом по сертификации с действующей на момент передачи сертификата соответствия областью аккредитации, распространяющейся на продукцию, которая была сертифицирована.

Закрепление за новым органом по сертификации сертификата соответствия на серийно выпускаемую продукцию позволяет ему проводить требуемую периодическую оценку сертифицированной продукции – инспекционный контроль.

В соответствии с п. 2.1 ст. 25 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ сведения о прохождении инспекционного контроля подлежат включению в единый реестр выданных сертификатов соответствия.

## ВОПРОС:

НА ОДНОМ ИЗ МЕРОПРИЯТИЙ УСЛЫШАЛ ПРО ДОБРОВОЛЬНУЮ СИСТЕМУ СЕРТИФИКАЦИИ ЭКСПЕРТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА. ГДЕ МОЖНО ПОДРОБНЕЕ О НЕЙ УЗНАТЬ?

## — ОТВЕТ:

Ассоциацией СИЗ разработана и зарегистрирована в Росстандарте система добровольной сертификации экспертов в области охраны труда и процессов жизненного цикла средств индивидуальной защиты СДС «Сертика ЭКСПЕРТ».

Сертификация в Системе «Сертика ЭКСПЕРТ» - это беспристрастная и независимая оценка компетентности, уровня знаний, навыков и трудовых функций работников служб охраны труда сразу по пяти направлениям:

- эксперт по подбору СИЗ;
- эксперт по обучению использованию (применения) СИЗ;
- эксперт по оценке профессиональных рисков;
- эксперт по расследованию несчастных случаев;
- эксперт в области технического регулирования, идентификации и оценке соответствия СИЗ.

Порядок выдачи сертификатов определен двумя схемами: на основании подтверждающих документов о высшем профильном образовании и профессиональном опыте свыше 3 лет, а также по результатам тестов, в ходе которых необходимо будет ответить на 20 специальных вопросов по темам охраны труда, промышленной безопасности и СИЗ.

Прием заявок на получение сертификатов откроется в начале марта.

Подробнее о системе вы можете узнать на официальном сайте Ассоциации СИЗ <https://asiz.ru/> в разделе «Добровольная сертификация».







Telegram канал,  
Новости Отрасли СИЗ



Telegram-ЧАТ экспертов,  
специалистов ОТИПБ



Мы в ВКонтакте

Тел.: +7 495 789-93-20  
e-mail: asiz@asiz.ru

Москва, 2-я Звенигородская  
улица, д. 13, стр. 42