

Справочник

ВЫПУСК 2

?

ВОПРОС?

!ОТВЕТ

АССОЦИАЦИЯ «СИЗ»

Июль 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.....	13
3. Пожарная безопасность	18
4. Обучение по охране труда.....	21
5. Требования правил по охране труда	26
6. Организация работы, создание рабочих мест	31
7. Несчастные случаи, микротравмы	40
8. Техническое регулирование, сертификация	43



РАЗДЕЛ

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

ВОПРОС:

ЧТО ОТНОСИТСЯ К ЗАКРЫТОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ? КАК РЕШИТЬ, НЕОБХОДИМО ЛИ РАБОТНИКАМ ВЫДАВАТЬ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ С ПРОТИВОГРИБКОВЫМ ДЕЙСТВИЕМ?

– ОТВЕТ:

В действующем законодательстве отсутствует определение «закрытая специальная обувь».

Вместе с тем в таблице 2 приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н указан следующий вид работы, при выполнении которой работникам необходима выдача средств с противогрибковым (фунгицидным) действием для защиты от биологических факторов (грибов) – работы в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь).

Следует учитывать, что указанные средства защиты предназначены для снижения избыточного потоотделения кожи стоп и предотвращения появления неприятных запахов при ношении закрытой обуви.

Также согласно ГОСТ Р 12.4.301-2018 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты дерматологические. Общие технические условия» (включен в Перечень стандартов, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований технического регламента Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты») средства для защиты от воздействия биологических факторов (микроорганизмов): с противогрибковым (фунгицидным) действием предназначены для безопасного осуществления работ в условиях сниженного воздухообмена (специальная обувь, защитные перчатки). То есть в ГОСТ отсутствует дополнительное определение специальной обуви.

Обращаем внимание, что в Единых типовых нормах выдачи СИЗ и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н, имеются различные виды специальной обуви: ботинки, полуботинки, сапоги, туфли, сандалеты, обувь пляжная из полимерных материалов (тапочки для душа) и др.

С учетом изложенного при решении вопроса, связанного с выдачей работникам средств с противогрибковым (фунгицидным) действием для защиты от биологических факторов (грибов) полагаем целесообразным исходить из того, возникает ли при носке отдельных видов специальной обуви необходимость в дезинфекции, в отталкивании влаги или сушке кожи. Если да, то указанные защитные средства необходимо выдавать работникам.

ВОПРОС:

КАКИЕ БЫВАЮТ КЛАССЫ ЗАЩИТЫ У СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ОТ ВОДЫ? ГДЕ ИХ НАЙТИ?

– ОТВЕТ:

Классы защиты одежды специальной для защиты от воды указаны в ГОСТ 12.4.288–2013 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная для защиты от воды. Технические требования». Согласно пунктам 4.1, 5.3.3 ГОСТ 12.4.288–2013 спецодежду в зависимости от степени защиты от воды подразделяют на три класса защиты:

- 1 - й класс защиты – водоотталкивающая. Выдерживает давление воды от 2000 до 3500 Па (маркировка защитных свойств – Во);
- 2 - й класс защиты – водоупорная. Выдерживает давление воды от 3501 до 7000 Па (маркировка защитных свойств – Ву);
- 3 - й класс защиты – водонепроницаемая. Выдерживает давление воды свыше 7000 Па (маркировка защитных свойств – Вн).

Обращаем внимание, что класс защиты должен быть конкретизирован в техническом документе на СИЗ.

ВОПРОС:

В ПРИКАЗЕ № 290Н, КОТОРЫЙ УЖЕ НЕ ДЕЙСТВУЕТ, БЫЛА НОРМА, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ «ВЫДАВАТЬ РАБОТНИКАМ 2 КОМПЛЕКТА СООТВЕТСТВУЮЩИХ СИЗ С УДВОЕННЫМ СРОКОМ НОСКИ». В ДЕЙСТВУЮЩИХ СЕГОДНЯ ПРАВИЛАХ ВЫДАЧИ СИЗ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПРИКАЗОМ № 766Н ТАКИХ КОНКРЕТНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НЕТ. МОЖНО ЛИ СЕГОДНЯ ВЫДАВАТЬ 2 КОМПЛЕКТА СИЗ НА 2 ГОДА ИЛИ 3 КОМПЛЕКТА СИЗ – НА 3 ГОДА?

– ОТВЕТ:

Согласно пункту 70 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н, для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах.

Указанная норма Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами позволяет в настоящее время выдавать работникам не только 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки, но и, например, 3 комплекта СИЗ с утроенным сроком носки. При этом следует отметить, что в данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности, применяемых СИЗ.

ВОПРОС:

ЕСЛИ РАБОТНИК ПРОРАБОТАЛ ВСЕГО МЕСЯЦ, ОСТАЛИСЬ ПОСЛЕ НЕГО СОВСЕМ НОВЫЕ БОТИНКИ. В ДЕЖУРНЫЕ ИХ НЕЛЬЗЯ ПЕРЕВЕСТИ. ПОЛУЧАЕТСЯ ИХ ВЫКИДЫВАТЬ?

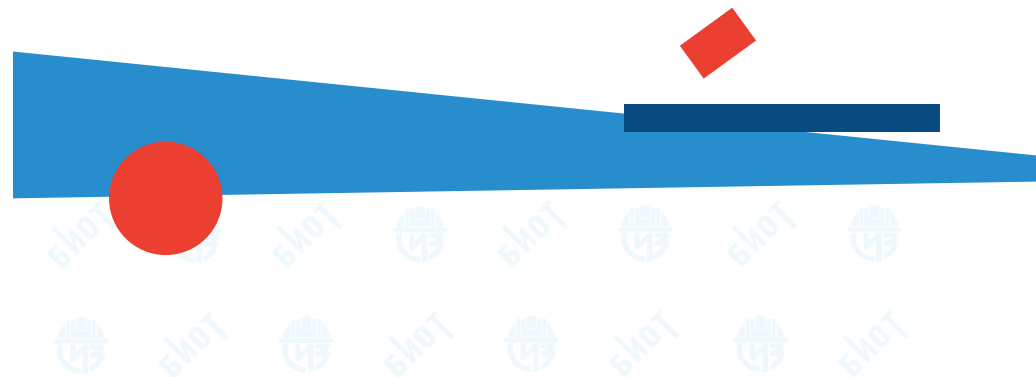
– ОТВЕТ:

В соответствии с действующими с 1 сентября 2023 года Правилами обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н, не допускается переводение выданных работнику ботинок в статус дежурные на основании следующего.

В пункте 33 Правил приведены СИЗ, которые могут выдаваться в качестве дежурных:

- > жилет сигнальный,
- > СИЗ от падения с высоты,
- > диэлектрические перчатки и галоши/боты,
- > системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания,
- > защитные очки и щитки,
- > защитная каска,
- > наушники,
- > фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противозерозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания,
- > наплечники, налокотники,
- > одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы).

Обуви защитной в этом пункте нет, а значит и перевести носимые работником даже короткое время ботинок в дежурные СИЗ нельзя.



ВОПРОС:

В ПРИЛОЖЕНИИ 1 ПРИКАЗА МИНТРУДА РОССИИ ОТ 29.10.2021 № 767Н УКАЗАНО, ЧТО ВОДИТЕЛЯ АВТОМОБИЛЯ НЕОБХОДИМО ОБЕСПЕЧИТЬ «ПАЛЬТО, ПОЛУПАЛЬТО, ПЛАЩ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ОТ ВОДЫ». ВОЗМОЖНО ЛИ ВЫБРАТЬ ТОЛЬКО ОДИН ИЗ СИЗ (НАПРИМЕР, ТОЛЬКО ПЛАЩ, БЕЗ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПАЛЬТО И ПОЛУПАЛЬТО)?

– ОТВЕТ:

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами утверждены приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила).

Согласно требованиям пункта 17 Правил Normы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации, разрабатываемые работодателем должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

Локальные Normы работодатель разрабатывает на основании Единых типовых норм, в которых по ряду позиций приведены возможные варианты (на усмотрение работодателя). Так, например, для отдельных профессий (в том числе водителя автомобиля) приложением № 1 к приказу Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н предусмотрено несколько вариантов одежды специальной для защиты от воды: пальто, полупальто, плащ.

С учетом изложенного при разработке Norm выдачи бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации возможен выбор одной из перечисленных позиций, что и будет соответствовать требованиям Правил в части указания конкретной информации об особенностях конструкции, комплектности планируемых к выдаче СИЗ.

ВОПРОС:

В ОРГАНИЗАЦИИ ПЛАНИРУЮТ ВЫДАВАТЬ СИЗ С УЧЕТОМ ФАКТИЧЕСКОГО ВРЕМЕНИ, ОТРАБОТАННОГО РАБОТНИКОМ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДАННЫХ СИЗ (РАССЧИТЫВАЯ ДАННОЕ ВРЕМЯ НОСКИ), А НЕ ПРОСТО ПО НОРМАМ ВЫДАЧИ НА ГОД. ДОПУСТИМ ЛИ ТАКОЙ ПОДХОД К ВЫДАЧЕ СИЗ? НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ЭТО НАРУШЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА?

— ОТВЕТ:

С 1 сентября 2023 года вступили в силу Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н (далее – Правила).

Согласно пункту 10 Правил работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее – Нормы).

Едиными типовыми нормами, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, установлены определенные нормы выдачи СИЗ на год. Соответственно в Нормам работодателя должны быть указаны нормы выдачи СИЗ работникам идентичные или улучшающие защиту работников.

В соответствии с пунктом 56 Правил нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ. При этом нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормам (пункт 57 Правил).

На основании вышеизложенного поясняем, что исчисление сроков носки СИЗ с учетом фактического времени, отработанного работником с применением данных СИЗ, противоречит действующему законодательству. Необходимо отметить, что аналогичные положения предусмотрены пунктом 58 Правил, но исключительно для СИЗ, выдаваемых раз в месяц и чаще.

ВОПРОС:

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ТРЕБОВАНИЕ ГОСТ 28507-99 О СОБЛЮЖДЕНИИ ДОПУСТИМОГО ВРЕМЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ НЕ БОЛЕЕ 9 Ч?

– ОТВЕТ:

В перечне стандартов, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований ТР ТС 019/2011, (далее – Перечень стандартов) имеется ГОСТ 28507-99 «Обувь специальная с верхом из кожи для защиты от механических воздействий. Технические условия», согласно пункту 10.5 которого допустимое время непрерывного пользования обувью специальной – не более 9 часов.

Необходимо отметить, что в Перечень стандартов включены:

- пункты 5.4, 5.16 и 5.22 – 5.24 ГОСТ 28507-99 в отношении пункта 4.3, подпункта 9 ТР ТС 019/2011;
- пункт 5.4 ГОСТ 28507-99 в отношении пункта 4.7, подпункта 5 ТР ТС 019/2011.

С учетом изложенного поясняем, что требование ГОСТ 28507-99 о соблюдении допустимого время непрерывного пользования работниками специальной обувью не более 9 ч не является обязательным для работодателя.

Одновременно отмечаем, что в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. В частности, работодатель обязан обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

Исполнение работодателем указанной в Трудовом кодексе РФ обязанности при непрерывном продолжительном пользовании работниками специальной обувью возможно исключительно при условии применения в указанной продукции современных материалов, соответствующих санитарно-гигиеническим показателям, обеспечивающим безопасную их эксплуатацию.

Также обязательным условием эксплуатации закрытой специальной обуви является использование средств для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н).

ВОПРОС:

В ПРОЦЕССЕ ЭКСПЛУАТАЦИИ СИЗ ВЫШЕЛ ИЗ СТРОЯ, ПРИ ЭТОМ РАБОТНИК А, КОТОРЫЙ НАХОДИЛСЯ РЯДОМ ПЕРЕДАЛ В ПОЛЬЗОВАНИЕ СВОЙ СИЗ РАБОТНИКУ Б. ЧТО ГРОЗИТ РАБОТНИКУ А, КОТОРЫЙ ПЕРЕДАЛ СВОЙ СИЗ ДРУГОМУ РАБОТНИКУ Б В СЛУЧАЕ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТНИКОМ А ТРАВМЫ?

– ОТВЕТ:

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Кроме того в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ работник обязан использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Таким образом работник А не должен был выполнять работы без правильного использования (применения) выданных ему в установленном порядке СИЗ. Согласно статье 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Дополнительно отмечаем, что в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Также работник обязан незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения и немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления (статья 215 Трудового кодекса РФ).

Аналогичная обязанность работника информировать руководителя о выходе из строя (неисправности) СИЗ предусмотрена пунктом 12 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н.

С учетом изложенного также поясняем, что в указанной ситуации работник Б обязан был незамедлительно поставить в известность непосредственного руководителя о выходе из строя своего СИЗ и приостановить работу до устранения неисправности (замены СИЗ).

ВОПРОС:

КАКИЕ ШТРАФЫ ЗА НЕВЫДАЧУ ДСИЗ, В ЧАСТНОСТИ СПРЕЙ ДЛЯ НОГ РАБОТАЮЩИМ В ЗАКРЫТОЙ ОБУВИ?

– ОТВЕТ:

Средство индивидуальной защиты – средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения (статья 209 Трудового кодекса РФ).

Исходя из положений части второй статьи 221 Трудового кодекса РФ СИЗ включают в себя дерматологические средства защиты. В этой связи ответственность за невыдачу работнику ДСИЗ такая же, как и за невыдачу работнику СИЗ, а именно наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 20 000 до 30 000 рублей;
- на юридических лиц – от 130 000 до 150 000 рублей.

Повторное аналогичное правонарушение влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц – от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.



РАЗДЕЛ

МЕДОСМОТРЫ И ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ, АПТЕЧКИ, ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

ВОПРОС:

МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАТЬ РАБОТНИКОВ ПРОЙТИ ДИСПАНСЕРИЗАЦИЮ? ИЛИ ЭТО ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ЖЕЛАНИЕ РАБОТНИКА?

– ОТВЕТ:

Прохождение диспансеризации является исключительно правом работника, а не его обязанностью. Работодатель не имеет права обязывать работников проходить диспансеризацию. Такое решение работник принимает добровольно. При этом работодатель обязан обеспечивать условия для прохождения работниками диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения (ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Кроме того согласно ст. 185.1 Трудового кодекса РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

ВОПРОС:

СВЕДЕНИЯ О ПРОХОЖДЕНИИ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ ВНОСЯТСЯ В ЛИЧНЫЕ МЕДКНИЖКИ?

– ОТВЕТ:

Да, заключения по результатам предварительных или периодических медицинских осмотров, дата проведения очередного периодического медицинского осмотра указываются в личной медицинской книжке (в форме электронного документа).

С 1 сентября 2023 г. вступил в силу приказ Минздрава России от 18 февраля 2022 г. № 90н «Об утверждении формы, порядка ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа» (далее – Порядок).

Согласно пункту 1 Порядка личная медицинская книжка формируется по результатам предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников по форме, утвержденной данным приказом. Следует отметить, что книжка формируется только работникам отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, выполняющим определенные приказом Минздрава России от 18 февраля 2022 г. № 90н виды работ:

- работы, при выполнении которых осуществляется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций);
- работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей;
- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей;
- работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

То есть те работы, которые определены пунктами 23-26 приложения к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утвержденному приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н. Дополнительно обращаем внимание, что до 1 сентября 2024 г. допускается выдача и ведение ранее выданных личных медицинских книжек на бумажном носителе, оформленных на бланках и по форме, которые применялись до дня вступления в силу приказа Минздрава России от 18 февраля 2022 г. № 90н с внесением сведений в ранее сформированный реестр выданных личных медицинских книжек.

ВОПРОС:

КАКУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗА НЕПРОВЕДЕНИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКОВ?

– ОТВЕТ:

За допуск работника к работе без прохождения обязательных психиатрических освидетельствований Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (часть 3 статьи 5.27.1) предусмотрен штраф в следующем размере:

- на должностных лиц или лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 15 000 до 25 000 рублей;
- на юридических лиц – от 110 000 по 130 000 рублей.

Дополнительно сообщаем, что виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, приведены в приложении № 2 к приказу Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

ВОПРОС:

СОТРУДНИК ПОСЛЕ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА УВОЛИЛСЯ. МОЖНО ЛИ УДЕРЖАТЬ С НЕГО ДЕНЬГИ, ПОТРАЧЕННЫЕ НА МЕДОСМОТР?

– ОТВЕТ:

Работодатель не вправе удерживать с работника деньги, потраченные на проведение его медицинского осмотра, вне зависимости от того, когда уволился работник.

В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации организация проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров является обязанностью работодателя.

С учетом изложенного вне зависимости от отработанного времени удержание с работника денег, потраченных на медицинский осмотр, является не правомерным.

ВОПРОС:

ТРЕБУЕТСЯ ЛИ ПРОВОДИТЬ ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ШТАТНОМУ ВОДИТЕЛЮ В ОРГАНИЗАЦИИ, КОТОРЫЙ УПРАВЛЯЕТ ЛЕГКОВЫМ АВТОМОБИЛЕМ? НА ДАЛЬНИЕ РАССТОЯНИЯ НЕ ЕЗДИТ, НО ДОЛЖНОСТЬ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ ПРОПИСАНА, КАК ВОДИТЕЛЬ. ИЗ ПРИКАЗА № 342Н НЕ ПОНЯТНО, КАКИМ ИМЕННО ВОДИТЕЛЯМ ТРЕБУЕТСЯ ПРОХОДИТЬ ПСИХОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ - ВСЕМ ИЛИ ТОЛЬКО ТЕМ, КТО ЕЗДИТ НА ДАЛЬНИЕ РАССТОЯНИЯ (ДАЛЬНОБОЙЩИКИ, НАПРИМЕР)?

– ОТВЕТ:

В приложении № 2 к приказу Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н приведены виды деятельности, при осуществлении которых в установленном порядке проводится психиатрическое освидетельствование. Среди них деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Перечень профессий (должностей), непосредственно связанных с управлением транспортными средствами утвержден постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2020 г. № 2349 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств». К таким профессиям относится, в том числе «водитель автомобиля».

Таким образом вне зависимости от того, водителем какого автомобиля (грузового или легкового) является работник, а также вне зависимости от того на какие расстояния он ездит при выполнении своих трудовых функций работники по профессии «водитель автомобиля» обязаны проходить психиатрическое освидетельствование в порядке, установленном приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».



РАЗДЕЛ

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ЛИ ЯВЛЯЕТСЯ НАЗНАЧЕНИЕ ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ?

– ОТВЕТ:

Правила противопожарного режима в Российской Федерации (далее – Правила) утверждены постановлением Правительства РФ от 16 сентября 2020 г. № 1479.

В соответствии с пунктом 4 Правил, руководитель организации вправе назначать лиц, которые по занимаемой должности или по характеру выполняемых работ являются ответственными за обеспечение пожарной безопасности на объекте защиты.

Учитывая изложенное, поясняем, что назначение лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности на объекте защиты является правом, а не обязанностью руководителя организации.

ВОПРОС:

ГДЕ МОЖНО ОЗНАКОМИТЬСЯ С ПЕРЕЧНЕМ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПОЖАРНОГО НАДЗОРА?

ОТВЕТ:

Статьей 15 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» установлено, что с 1 января 2021 г. при осуществлении государственного контроля (надзора) не допускается оценка соблюдения обязательных требований, содержащихся в нормативных правовых актах, если они вступили в силу до 1 января 2020 г.

Кроме того, несоблюдение требований, содержащихся в указанных актах, не может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

Во исполнение положений, установленных Федеральным законом от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», исчерпывающий перечень нормативных правовых актов (их отдельных положений), содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках федерального государственного пожарного надзора и привлечения к административной ответственности, размещен на официальном сайте МЧС России в разделе «Документы».

ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ОБЪЕДИНИТЬ ПРОВЕДЕНИЕ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ?

– ОТВЕТ:

Нет, объединение указанных видов инструктажей недопустимо на основании следующего.

Вводный инструктаж по охране труда и вводный противопожарный инструктаж проводятся в соответствии с разными нормативными правовыми актами. Порядок организации и проведения вводного инструктажа по охране труда урегулирован постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464, а проведение вводного противопожарного инструктажа – приказом МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806.

Данными нормативными правовыми актами установлены также различные требования к регистрации проведения вводного инструктажа по охране труда и вводного противопожарного инструктажа соответственно. Кроме того ответственными за их проведение в организации могут быть назначены разные лица.

Таким образом совмещать проведение вводного инструктажа по охране труда и вводного противопожарного инструктажа нельзя. В случае необходимости возможна организация их проведения в течение одного дня, но поочередно.



РАЗДЕЛ

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ НАЛИЧИЕ У РАБОТОДАТЕЛЯ УТВЕРЖДЕННОГО ГРАФИКА ПРОВЕРКИ ЗНАНИЯ?

– ОТВЕТ:

Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464, требования о наличии утвержденного графика проверки знания не установлено.

Согласно данному Порядку обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда планирование обучения по охране труда осуществляется посредством установления потребности организации в проведении обучения по охране труда с указанием профессии и должности работников, подлежащих обучению по охране труда, прохождению стажировки на рабочем месте, инструктажа по охране труда. При этом форма и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда, устанавливаются работодателем.

Вместе с тем отдельными нормативными правовыми актами предусмотрено требование о наличии утвержденного графика проверки знаний. Например, Правилами технической эксплуатации тепловых энергоустановок, утвержденными приказом Министерства энергетики Российской Федерации от 24 марта 2003 г. № 115.

ВОПРОС:

МОЖЕМ ЛИ ОБУЧАТЬ СВОИХ РАБОТНИКОВ ПРИМЕНЕНИЮ СЛОЖНЫХ СИЗ САМОСТОЯТЕЛЬНО?

– ОТВЕТ:

Да, работодатель вправе проводить обучение работников по использованию (применению) СИЗ самостоятельно, без привлечения обучающей организации вне зависимости от вида СИЗ.

Требования к организации и проведению обучения по использованию (применению) СИЗ установлены разделом V Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 (далее – Правила обучения).

Исходя из положений пункта 40 Правил обучения обучение по использованию (применению) СИЗ может проводиться как у работодателя, так и в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда. При этом каких-либо исключений для разных видов СИЗ не предусмотрено.

Дополнительно сообщаем, что требования к организации и проведению обучения по использованию (применению) СИЗ работодателем самостоятельно (без привлечения обучающей организации) установлены разделом IX Порядка обучения.



ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ КАК-ТО ПРОВЕРИТЬ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЛИ РАБОТНИКИ ПОДРЯДЧИКА ОБУЧЕНЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА?

– ОТВЕТ:

С 1 марта 2023 г. проверить информацию о том, прошли ли работники любой организации обучение по охране труда в соответствии с требованиями постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» стало просто.

Для этого необходимо зайти на сайт Единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда по адресу: akot.rosmintrud.ru.

Далее в столбце «ФГИС СОУТ» кликнуть по ссылке «Проверить наличие сведений об обучении по охране труда» и заполнить соответствующие поля:

- номер протокола (обязательное поле);
- фамилия (обязательное поле);
- имя (обязательное поле);
- отчество (при наличии);
- программа обучения.

После ввести строку с картинки (обязательное поле) и нажать кнопку «Проверить».

Отобразятся данные об обучении конкретного работника по охране труда в случае, если такие данные были внесены в реестр обученных по охране труда лиц в соответствии с требованиями постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464.

ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ОСВОБОДИТЬ РАБОТНИКОВ ОТ ОБУЧЕНИЯ ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ? КОГО МОЖНО ОСВОБОДИТЬ?

– ОТВЕТ:

Категории работников, подлежащие обучению по оказанию первой помощи пострадавшим, перечислены в пункте 33 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Исходя из положений данного пункта Правил допускается не проводить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим работникам, отвечающим всем нижеперечисленным требованиям:

- 1) работник не является ответственным за проведение инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим;
- 2) профессия работника не отнесена к «рабочей» профессии;
- 3) работник не является лицом, обязанным оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;
- 4) к трудовым функциям работника не относится управление автотранспортным средством;
- 5) работник не обязан уметь оказывать первую помощь (исходя из компетенций, установленных нормативными правовыми актами);
- 6) работник не входит в состав комиссии по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим и не проводит такое обучение;
- 7) работники не являются специалистом по охране труда и не являются членом комитета (комиссии) по охране труда.

Таким образом не проводить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим (при соответствии вышеперечисленным требованиям) можно, например, сотрудникам отдела кадров, бухгалтерии и т.д.



РАЗДЕЛ

ТРЕБОВАНИЯ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ВОПРОС:

В КАКИХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ ПРОПИСАНЫ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИ РАБОТАХ НА ОТКРЫТОЙ ТЕРРИТОРИИ ЗИМОЙ? ЕСТЬ ТАКИЕ?

– ОТВЕТ:

Прежде всего необходимо отметить, что основные положения по организации работ в холодное время года на открытом воздухе предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

Согласно статье 109 Трудового кодекса РФ работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Кроме того исходя из положений статьи 214 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

В настоящее время отдельные требования охраны труда при работе в особых климатических условиях установлены правилами по охране труда при выполнении разных видов работ. Так, например, в соответствии с Правилами по охране при работе на высоте, утвержденными приказом Минтруда России от 16 ноября 2020 г. № 782н, запрещается использовать когти и лазы для подъема на обледенелые опоры, при наличии гололедно-изморозевых отложений на проводах и конструкциях опор линий, создающих нерасчетную нагрузку на опоры, а также при температуре воздуха ниже допустимой, указанной в инструкции по эксплуатации изготовителя когтей или лаз (пункт 190 Правил). Настилы и лестницы лесов и подмостей необходимо периодически в процессе работы и ежедневно после окончания работы очищать от мусора, а в зимнее время – очищать от снега и наледи и при необходимости посыпать песком (пункт 103 Правил).

Требования охраны труда при проведении строительства автомобильных дорог в зимнее время изложены в главе VIII Правил по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ, утвержденных приказом Минтруда России от 11 декабря 2020 г. № 882н.

Кроме того при организации работ в зимнее время на открытом воздухе в настоящее время руководствуются Методическими рекомендациями МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях».

Дополнительно сообщаем, что Минтрудом России разработан проект Правил по охране труда при работах в особых температурных условиях воздействия микроклимата и климатических опасностей. Указанными Правилами планируется установить государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных производственных процессов и работ, в том числе в условиях низких показателей температуры окружающей среды. С текстом проекта Правил можете ознакомиться на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ НАЗНАЧАТЬ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ЭЛЕКТРОИНСТРУМЕНТ? ЧТО ОН ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ?

– ОТВЕТ:

Обязательные для исполнения требования охраны труда при осуществлении работ с применением различных видов инструмента и приспособлений утверждены приказом Минтруда России от 27 ноября 2020 г. № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями».

Исходя из положений пункта 25 Правил, работодателем должен быть назначен работник, ответственный за содержание в исправном состоянии конкретных видов инструмента. На малых предприятиях и микропредприятиях ответственным за содержание всех видов инструмента в исправном состоянии может быть один работник.

Согласно пункту 26 Правил работник, ответственный за содержание инструмента в исправном состоянии, заносит в журнал результаты осмотров, ремонта, проверок, испытаний и технических освидетельствований инструмента (за исключением ручного инструмента).

Кроме того, в соответствии с пунктом 38 Правил перед выдачей работнику электрифицированного инструмента работник, назначенный работодателем ответственным за содержание электроинструмента в исправном состоянии, должен проверять:

- 1) комплектность, исправность, в том числе кабеля, защитных кожухов (при наличии) штепсельной вилки и выключателя, надежность крепления деталей электроинструмента;
- 2) исправность цепи заземления электроинструмента и отсутствие замыкания обмоток на корпус;
- 3) работу электроинструмента на холостом ходу.

ВОПРОС:

ГДЕ-ТО РЕГЛАМЕНТИРОВАНО КАК ПРАВИЛЬНО АВТО НА СТОЯНКАХ НЕОБХОДИМО РАЗМЕЩАТЬ? ЕСТЬ УСТАНОВЛЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО РАССТОЯНИЯМ МЕЖДУ НИМИ?

— ОТВЕТ:

Требования охраны труда, предъявляемые к хранению транспортных средств, предусмотрены главой XXVI Правил по охране труда на автомобильном транспорте, утвержденных приказом Минтруда России от 9 декабря 2020 г. № 871н.

Так, согласно пунктам 253–254 Правил транспортные средства разрешается хранить в соответствии с утвержденной работодателем схемой расстановки транспортных средств. Ширина проезда между транспортными средствами в помещениях для стоянки должна быть достаточной для свободного въезда транспортного средства на закрепленное место (за один маневр), а расстояние от границы проезда до транспортного средства должно быть не менее 0,5 м.

В указанной главе Правил также определены работы, которые запрещается проводить в помещениях, предназначенных для стоянки транспортных средств, а также на стоянках под навесом или на площадках и ряд других требований.



ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ ВСЕГДА НОШЕНИЕ КАСКИ ЗАЩИТНОЙ С ПОДБОРОДОЧНЫМ РЕМНЕМ? ИЛИ ЭТО НЕОБХОДИМО ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ НА ВЫСОТЕ В СООТВЕТСТВИИ С ПРАВИЛАМИ ПО ОТ ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ?

– ОТВЕТ:

В пункте 139 Правил по охране труда при работе на высоте, утвержденных приказом Минтруда России от 16 ноября 2020 года № 782н, прямо прописано требование об обязательном использовании при выполнении работ на высоте защитных касок с застегнутым подбородочным ремнем. При этом внутренняя оснастка и подбородочный ремень должны быть съемными и иметь устройства для крепления к корпусу каски. Подбородочный ремень должен регулироваться по длине, способ крепления должен обеспечивать возможность его быстрого отсоединения и не допускать самопроизвольного падения или смещения каски с головы работающего. Вместе с тем это не означает, что при выполнении иных работ, требующих ношения каски защитной, подбородочный ремень на каске не обязателен. Каска защитная состоит из корпуса, внутренней оснастки и подбородочного ремня, который является конструктивным элементом и используется для безопасности и надежной фиксации каски на голове. Согласно пункту 4.3 Технического регламента Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011) средства индивидуальной защиты от механических воздействий должны соответствовать следующим требованиям:

- каски защитные должны иметь систему креплений на голове, не допускающую самопроизвольного падения или смещения с головы;
- при применении в конструкции защитных касок подбородочного ремня его ширина должна быть не менее 10 мм, а крепежные механизмы должны разрушаться при усиллии не менее 150 Н и не более 250 Н;
- система регулирования положения каски защитной на голове не должна после наладки и регулировки самопроизвольно нарушаться в течение всего времени использования.

Пунктом 3.8 ГОСТ EN 397-2020 «Средства индивидуальной защиты головы. Каски защитные. Общие технические требования. Методы испытаний» установлено, что подбородочный ремень – это ремень, располагающийся под подбородком, предназначенный для улучшения фиксации каски на голове. Согласно пункту 4.8 ГОСТ EN 397-2020 корпус каски или несущая лента должны быть снабжены подбородочным ремнем или элементами для его крепления. Ширина каждого поставляемого в комплекте с каской подбородочного ремня должна быть в не натянутом состоянии не менее 10 мм. Подбородочный ремень должен быть закреплен на корпусе каски или на несущей ленте. Пунктом 12 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н, установлены обязанности работников по применению СИЗ, среди которых:

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ.

Учитывая вышеизложенное, каски защитные, которыми работодатель обязан обеспечить работников должны соответствовать требованиям ТР ТС 019/2011 и ГОСТ EN 397-2020, т.е. иметь систему креплений на голове, не допускающую самопроизвольного падения или смещения с головы.



РАЗДЕЛ

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ, СОЗДАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

ВОПРОС:

ДОПУСТИМО ЛИ НЕ РАЗРАБАТЫВАТЬ ИНСТРУКЦИИ ПО ОТДЛЯ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ, ВЕДЬ У НИХ НЕТ ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ ФАКТОРОВ? ИЛИ МОЖЕТ ДОСТАТОЧНО РАЗРАБОТАТЬ ОДНУ ТАКУЮ ИНСТРУКЦИЮ ДЛЯ ВСЕХ ОФИСНИКОВ, НЕЗАВИСИМО ОТ НАЗВАНИЯ ИХ ДОЛЖНОСТИ?

– ОТВЕТ:

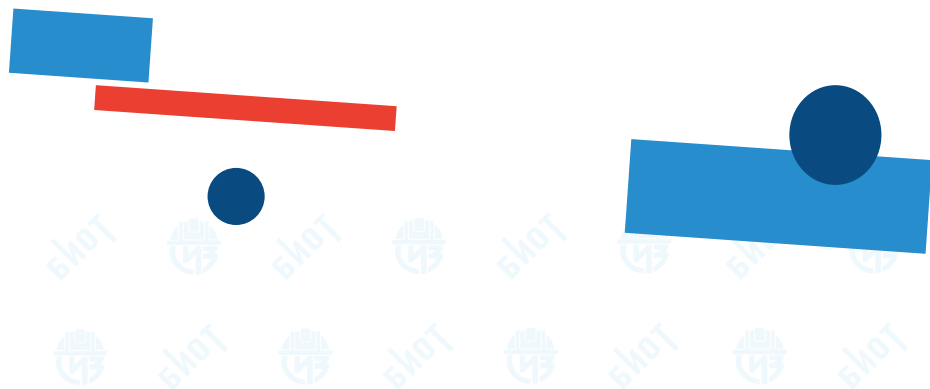
Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утверждены приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н.

Согласно данным требованиям инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы.

Каких-либо исключений в части необходимости разработки инструкций по охране труда для «офисных» работников приказом не установлено.

Вместе с тем, принимая во внимание, что «офисные» работники работают исключительно за персональными компьютерами и пользуются оргтехникой, в связи с чем условия труда и риски у них схожи (одинаковы), полагаем допустимым разработку одной инструкции по охране труда, содержащей требования по безопасному выполнению работ при эксплуатации персонального компьютера и оргтехники.

При этом содержание инструкции по охране труда должно соответствовать требованиям, установленным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н.



ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ГДЕ ПОСМОТРЕТЬ КАКИЕ ФОРМЫ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ НАША ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА ЗАПОЛНЯТЬ?

– ОТВЕТ:

Полный перечень форм отчетности, которые необходимо сдавать вашей организации можно получить на сайте Федеральной службы государственной статистики в разделе «Получение данных о кодах статистики и перечня форм» по адресу: <https://websbor.rosstat.gov.ru/online/info>.

Перейдя по ссылке, в открывшемся окне необходимо указать один из реквизитов вашей организации (ОКПО, ИНН или ОГРН) и нажать кнопку «Получить».

В результатах запроса отобразится полный перечень форм, с указанием их наименования, периодичности, срока сдачи.

Сервис бесплатный и доступен всем пользователям.

ВОПРОС:

КАКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДУСМОТРЕНА ЗА НУЛЕВЫЕ ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА?

– ОТВЕТ:

Статьей 214 Трудового кодекса РФ определены обязанности работодателя в области охраны труда. Среди них – реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В соответствии с частью 3 статьи 225 Трудового кодекса РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Таким образом Трудовым кодексом РФ установлен минимальный размер обязательных затрат работодателя на реализацию мероприятий по охране труда.

Ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации (к которым относится и обязательное финансирование работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда) предусмотрена частью 1 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – предупреждение или наложение административного штрафа. Размер штрафа для должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 2000 до 5000 рублей; для юридических лиц – от 50 000 до 80 000 рублей.

ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ВЗЯТЬ НА РАБОТУ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ ЧЕЛОВЕКА, ИМЕЮЩЕГО ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ПРОГРАММЕ СПЕЦИАЛИТЕТА, ЕСЛИ В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ В РАЗДЕЛЕ, СОДЕРЖАЩЕМ ТРЕБОВАНИЯ К ОБРАЗОВАНИЮ И ОБУЧЕНИЮ УКАЗАНО «БАКАЛАВРИАТ»?

– ОТВЕТ:

В профессиональном стандарте указаны минимальные требования, предъявляемые к уровню образования по конкретным должностям.

В этой связи прием на работу человека, имеющего более высокий уровень квалификации, также будет считаться соответствующим установленным профессиональным стандартом требованиям.

С учетом изложенного поясняем, что в случае, если в профессиональном стандарте установлено требование к образованию – высшее образование по программе бакалавриата, то высшее образование по программам специалитета и магистратуры также будет считаться соответствующим требованиям данного профессионального стандарта.

ВОПРОС:

ЗА КАКОЙ ПЕРИОД РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ БЫТЬ ПРИВЛЕЧЕН К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА?

– ОТВЕТ:

Срок давности привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства определен статьей 4.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Данный срок составляет 1 год со дня совершения административного правонарушения. При длящемся административном правонарушении указанный срок исчисляется со дня его обнаружения.

При этом длящимся является такое административное правонарушение (действие или бездействие), которое выражается в длительном непрекращающемся невыполнении или ненадлежащем выполнении предусмотренных законом обязанностей.

ВОПРОС:

ПОЛУЧИЛИ ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ ОТ ИНСПЕКЦИИ ПО ТРУДУ. ДОЛЖНЫ ЛИ МЫ ОТЧИТАТЬСЯ О ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ ИЛИ МОЖНО ПРОИГНОРИРОВАТЬ?

– ОТВЕТ:

В соответствии со статьей 45 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» объявление предостережения является одним из видов профилактических мероприятий в рамках проведения контрольных (надзорных) мероприятий.

Суть предостережения заключается в предотвращении возможного нарушения, которого еще нет (но высока вероятность), путем информирования работодателя об имеющемся риске нарушений и возможности самостоятельно провести анализ имеющихся рисков и устранить их. То есть цель предостережения не привлечь работодателя к ответственности, а информировать о недопустимости совершения нарушения.

Предостережение не является предписанием, и потребовать какие-либо документы, подтверждающие исполнение работодателем предостережения, инспектор не вправе. При этом игнорировать предостережения также не стоит. Рекомендуем работодателю прислушаться к предостережению инспекции и не допускать нарушений трудового законодательства. При необходимости, следует принять соответствующие меры.

Обращаем внимание, что Роструд ведет учет объявленных предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований и использует соответствующие данные для проведения иных профилактических мероприятий и контрольных (надзорных) мероприятий.

Также следует отметить, что согласно статье 49 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ контролируемое лицо вправе после получения предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований подать в контрольный (надзорный) орган возражение в отношении указанного предостережения.

ВОПРОС:

ВОПРОС КАСАЕТСЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСЭКСПЕРТИЗЫ УСЛОВИЙ ТРУДА. РАБОТОДАТЕЛЬ НАПРАВЛЯЕТ ОДНО ЗАЯВЛЕНИЕ НА ПРОВЕДЕНИЕ ЭКСПЕРТИЗЫ В ЦЕЛЯХ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СОУТ НА НЕСКОЛЬКИХ РАБОЧИХ МЕСТАХ. ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ ДОЛЖНО БЫТЬ ОДНО ЗАКЛЮЧЕНИЕ ИЛИ ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ИСХОДЯ ИХ КОЛИЧЕСТВА РАБОЧИХ МЕСТ?

– ОТВЕТ:

Действующим Порядком проведения государственной экспертизы условий труда, утвержденным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 775н, данный вопрос не урегулирован. В этой связи количество заключений, подготовленных по результатам государственной экспертизы условий труда в указанном в вопросе случае, определяется на усмотрение государственного эксперта (экспертной комиссии). Допустимы оба варианта.

Как правило, по результатам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда составляется одно заключение (вне зависимости от количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда).

Это обусловлено прежде всего тем, что большая часть объема замечаний государственного эксперта (экспертной комиссии) при их наличии приходится на общие замечания относительно процедуры проведения специальной оценки условий труда, например, в части состава комиссии, правильности идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и их источников, правомочности лаборатории проводить данные замеры и т.д.



ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ВОЗЛОЖИТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОВЕДЕНИЕ ИНСТРУКТАЖА ПО ОТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ НА СПЕЦИАЛИСТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОТ?

– ОТВЕТ:

Нет. В соответствии с пунктом 11 Правила обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденных постановлением правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, (далее - Правила обучения) из всех видов инструктажа по охране труда по охране труда должен проводиться только вводный инструктаж по охране труда. При этом согласно пункту 22 Правила обучения инструктаж по охране труда на рабочем месте проводятся непосредственным руководителем работника. Данные положения обусловлены следующим.

Задачей введения инструктажа по охране труда является проверка работника с организацией в целом, с общими стандартами управления рабочей деятельностью на территории организации, с источниками опасности, действующими на всех предприятиях, на территории организации, с расположением основных служб и пр. В то время как инструкции по охране труда на рабочем месте проводятся в целях ознакомления работника с условиями труда непосредственно на его рабочем месте, воздействующими на него вредными и (или) опасными производственными факторами, источниками опасности, установленными по результатам оценки условий труда и профессиональных показателей, риск.

В связи с чем специалист по охране труда может быть привлечен исключительно в целях оказания методической помощи в рамках данной программы проведения данного вида инструктажа по охране труда, но не в качестве проводящего инструктаж лица.



ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ РАСХОДЫ НА ПРОВЕДЕНИЕ ОПР ВОЗМЕЩАТЬ ЗА СЧЕТ СОЦИАЛЬНОГО ФОНДА РОССИИ?

– ОТВЕТ:

С 16 июня 2024 г. вступают в силу изменения в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н (приказ Минтруда России от 19 марта 2024 г. № 123н).

Согласно изменениям, предупредительные меры, расходы на реализацию которых подлежат финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов, дополнены проведением оценки профессиональных рисков.

Таким образом с вступлением в силу данного приказа расходы страхователя на проведение им оценки профессиональных рисков также можно будет возмещать за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

При этом есть важное условие - организация, проводящая оценку профессиональных рисков, должна быть включена в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Дополнительно напоминаем, что документы на возмещение затрат по сокращению травматизма подаются до 1 августа текущего календарного года.

ВОПРОС:**КТО СОЗДАЕТ КОМИТЕТ ПО ОТ? НУЖЕН ЛИ ОН, ЕСЛИ ЕСТЬ КОМИССИЯ ПО ОТ?****– ОТВЕТ:**

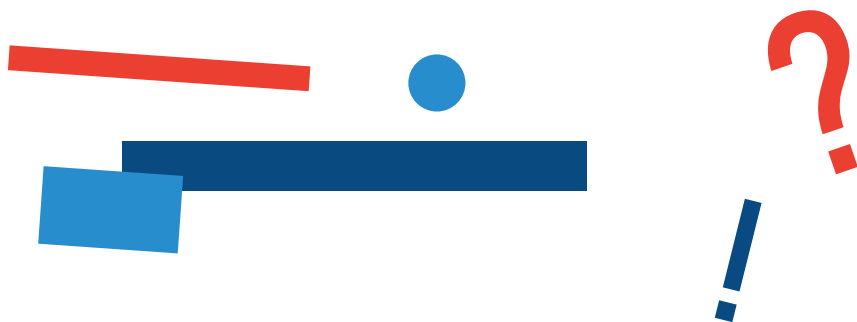
Комитеты (комиссии) по охране труда могут создаваться по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа.

Комитет (комиссия) по охране труда является составной частью системы управления охраной труда работодателя и одной из форм участия работников в управлении охраной труда.

Задачи комитета (комиссии) по охране труда предусмотрены статьей 224 Трудового кодекса РФ и Примерным положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 650н.

При этом не нужно путать комитет (комиссию) по охране труда, созданные в соответствии с требованиями статьи 224 Трудового кодекса РФ, с иными комиссиями, создаваемыми работодателем, например, для целей проверки знания требований охраны труда или для расследования несчастного случая на производстве.

Создание комитета (комиссии) по охране труда является правом работодателя, а не его обязанностью. При отсутствии инициатив со стороны работников либо их уполномоченного представительного органа комитет (комиссия) по охране труда в организации может не создаваться.





РАЗДЕЛ

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, МИКРОТРАВМЫ

ВОПРОС:

ПОСЛЕ ПРОИЗОШЕДШЕГО НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ ВНЕПЛАНОВЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПО ОТ НАДО ПРОВЕСТИ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ? ИЛИ ТОЛЬКО РАБОТНИКАМ ТОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, В КОТОРОМ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ ПРОИЗОШЕЛ?

– ОТВЕТ:

Согласно пункту 16 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, (далее – Правила обучения) произошедшие несчастные случаи на производстве являются основаниями для проведения внепланового инструктажа по охране труда.

При этом в соответствии с требованиями пункта 17 Правил обучения перечень работников, для которых необходимо проведение внепланового инструктажа по охране труда, определяется работодателем и должен включать руководителей и иных работников структурного подразделения, в котором произошли авария и (или) несчастный случай на производстве, а также руководителей и работников иных структурных подразделений, в которых возможно происшествие аналогичной аварии и (или) несчастного случая на производстве.

Таким образом, внеплановый инструктаж по охране труда должен в обязательном порядке проводиться для работников того подразделения предприятия, в котором произошел несчастный случай, а также для работников иных подразделений предприятия в случае, если там возможен аналогичный несчастный случай.

ВОПРОС:

НУЖНО ЛИ НАПРАВЛЯТЬ СООБЩЕНИЕ О ПОСЛЕДСТВИЯХ ЛЕГКОГО НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ ПО УСТАНОВЛЕННОЙ ПРИКАЗОМ МИНТРУДА РОССИИ ОТ 20.04.2022 № 223Н ФОРМЕ В ИНСПЕКЦИЮ ПО ТРУДУ?

— ОТВЕТ:

В соответствии с частью 4 ст. 230.1 Трудового кодекса РФ по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Аналогичные положения предусмотрены пунктом 33 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н, согласно которым сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах по форме № 10 приложения № 2 к данному приказу передается работодателем (его представителем) в течение 10 календарных дней в соответствующую государственную инспекцию труда по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего.

С учетом изложенного полагаем, что работодатель обязан направлять в соответствующую государственную инспекцию труда сообщение о последствиях любого несчастного случая, повлекшего временную нетрудоспособность работника и произошедшего на производстве. В случае, если легкие повреждения здоровья не повлекли временную утрату трудоспособности работника, то передавать в государственную инспекцию труда сообщение о последствиях такого случая и принятых мерах не требуется (то есть речь идет уже о микроповреждениях (микротравмах).



РАЗДЕЛ

ТЕХНИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, СЕРТИФИКАЦИЯ

ВОПРОС:

СКОЛЬКО ДЕЙСТВУЕТ СЕРТИФИКАТ ЭКСПЕРТА В ОБЛАСТИ ОТ ВАШЕЙ ДОБРОВОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СДС «СЕРТИКА ЭКСПЕРТ»? ЕСЛИ ПЛАТИЛ РАБОТОДАТЕЛЬ, А ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ СЕРТИФИКАТА Я СМЕНИЛА РАБОТУ, ТО ПРОДОЛЖИТ ЛИ СЕРТИФИКАТ ДЕЙСТВОВАТЬ?

— ОТВЕТ:

В соответствии с Правилами функционирования Системы добровольной сертификации экспертов в области охраны труда и процессов жизненного цикла средств индивидуальной защиты (СДС «Сертика ЭКСПЕРТ») срок действия сертификата компетенции составляет 3 года (<https://asizexpert.ru/>).

Правилами функционирования СДС «Сертика ЭКСПЕРТ» предусмотрено, что заявителями могут быть как физические лица, осуществляющие деятельность в области безопасности и охраны труда, так и юридические лица, которые для подтверждения соответствия эксперта обращаются за получением сертификата компетенции на конкретное физическое лицо.

При этом объектами сертификации Системы являются эксперты.

Сертификат компетентности удостоверяет соответствие объекта добровольным требованиям. В этой связи вне зависимости от места работы эксперта выданный ему сертификат компетентности системы добровольной сертификации «Сертика ЭКСПЕРТ» будет являться действительным до окончания его срока действия.

ВОПРОС:

У МЕНЯ ПРОФПЕРЕПОДГОТОВКА 256 ЧАСОВ ПО ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. ДОСТАТОЧНО ЭТОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ СЕРТИФИКАЦИИ В СДС «СЕРТИКА ЭКСПЕРТ»?

– ОТВЕТ:

Требования к экспертам в области безопасности и охраны труда, в том числе в части образования установлены СТАНДАРТОМ ОРГАНИЗАЦИИ «Система добровольной сертификации экспертов в области охраны труда и процессов жизненного цикла средств индивидуальной защиты (СДС «Сертика ЭКСПЕРТ»). Требования к экспертам» (СТО.АСИЗ.58054035.001-3-2023) (<https://asizexpert.ru/>).

В соответствии с данным СТАНДАРТОМ эксперт в области безопасности и охраны труда должен иметь законченное высшее профильное образование - бакалавриат, подтвержденное документом государственного образца, или высшее (непрофильное) образование - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в заявленной области, или среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в заявленной области.

Информируем о том, что наличие дополнительного профильного образования по направлению «Техносферная безопасность» при имеющемся высшем (непрофильном) образовании (бакалавриат) является достаточным критерием в части образования эксперта для прохождения сертификации в СДС «Сертика ЭКСПЕРТ» по схеме 1 (без тестирования), а наличие дополнительного профильного образования по направлению «Техносферная безопасность» при имеющемся среднем профессиональном образовании (программы подготовки специалистов среднего звена) - по схеме 2 (с тестированием).



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