

Справочник

ВЫПУСК 3

?

ВОПРОС?

!ОТВЕТ

АССОЦИАЦИЯ «СИЗ»

Сентябрь 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. Техническое регулирование, сертификация	16
4. Обучение по охране труда.....	19
5. Требования правил по охране труда	23
6. Организация работы, создание рабочих мест	27
7. Несчастные случаи, микротравмы	33



СРЕДСТВА

ВОПРОС:

ОТ ВСЕХ ЛИ НАСЕКОМЫХ И ПАУКООБРАЗНЫХ ЕСТЬ ЗАЩИТНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ НАНЕСЕНИЯ НА КОЖУ? ЧЕМ ОТЛИЧАЮТСЯ РЕПЕЛЛЕНТЫ ОТ АКАРИЦИДОВ?

– ОТВЕТ:

Единственный вид биологических факторов, от которого не существует защитных средств для нанесения на кожу с независимо подтвержденной эффективностью – это жалящие насекомые (пчелы, осы, шмели).

Все остальные виды кровососущих насекомых и паукообразных с высокой степенью эффективности отпугивают разные типы репеллентных средств.

Важно различать:

- > **РЕПЕЛЛЕНТЫ** – химические вещества, обладающие свойством отпугивать живые организмы; эффективность достигает 95%;
- > **АКАРИЦИДЫ**– химические вещества и препараты, убивающие паукообразных (клещей); эффективность достигает 99%;
- > **ИНСЕКТОАКАРИЦИДЫ** – сочетают убивающее и парализующее действие относительно паукообразных и кровососущих насекомых, эффективность 99%;
- > **ИНСЕКТОАКАРИЦИДНЫЕ РЕПЕЛЛЕНТНЫЕ СРЕДСТВА** – сочетают свойства средств обеих групп, одновременно отпугивают и убивают паукообразных.

ВОПРОС:

РАБОТНИКУ ВЫДАЛИ СИЗ, НО ОН ИХ ИСПОЛЬЗОВАЛ ОЧЕНЬ МАЛО ПО ВРЕМЕНИ И УВОЛИЛСЯ. КАКИЕ ВАРИАНТЫ ДАЛЬНЕЙШЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭТИХ СИЗ?

– ОТВЕТ:

Вопросы вывода СИЗ из эксплуатации и их замены урегулированы Правилами по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и смываемыми средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила).

Исходя из положений пункта 75 Правил в случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, сохранившие при этом целостность и свои защитные свойства, могут быть переведены в дежурные СИЗ после проведения мероприятия по уходу.

Исключения составляют те СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (**белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук**). Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.

ВОПРОС:

В ПРИКАЗЕ МИНТРУДА РОССИИ ОТ 29.10.2021 № 766Н ПРИВЕДЕН РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ОБРАЗЕЦ ЛИЧНОЙ КАРТОЧКИ УЧЕТА ВЫДАЧИ СИЗ. ОЗНАЧАЕТ ЛИ ЭТО, ЧТО МЫ В ОРГАНИЗАЦИИ МОЖЕТ РАЗРАБОТАТЬ СВОЮ ФОРМУ ЛИЧНОЙ КАРТОЧКИ, ОТЛИЧНУЮ ОТ РЕКОМЕНДУЕМОГО ОБРАЗЦА? ОН ЖЕ «НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ», А «РЕКОМЕНДУЕМЫЙ».

– ОТВЕТ:

В приложении № 2 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н, (далее – Правила) приведен рекомендуемый образец личной карточки учета выдачи СИЗ.

Следует отметить, что термин *«рекомендуемый»* в нормативном правовом акте, содержащем обязательные требования, к которым относятся и Правила, не означает, что его можно совсем не придерживаться. Полагаем допустимым дополнять данный образец своими показателями (графами), исходя из потребностей работодателя. При этом содержащиеся в рекомендуемом образце требования должны быть соблюдены в полном объеме. Также отмечаем наличие судебной практики по данному вопросу.

Напоминаем, что согласно части 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ административным правонарушением признается нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 – 4 настоящей статьи и частью 3 статьи 11.23 настоящего Кодекса, и влечет предупреждение или наложение административного штрафа **на должностных лиц** в размере 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.

С учетом изложенного считаем необходимым придерживаться рекомендуемого образца личной карточки учета выдачи СИЗ (**равно как и иных рекомендуемых образцов/форм, предусмотренных нормативными правовыми актами**), при необходимости лишь дополняя их.

ВОПРОС:

**КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ ПРОВЕРЯЕТ ИНСПЕКТОР В ЧАСТИ СИЗ НА ПРЕДПРИЯТИИ?
НА ЧТО ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ?**

– ОТВЕТ:

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В ходе проверки в части приобретения, выдачи и применения прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты инспектор изучает и анализирует в том числе следующие локальные нормативные акты работодателя:

- нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации;
- порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами;
- личные карточки учета выдачи СИЗ;
- документы о подтверждении соответствия СИЗ и др.

Полный перечень вопросов отражающих содержание обязательных требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований по приобретению, выдаче и применению прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты, приведен в приложении 22 к приказу Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».



ВОПРОС:**КАКОЙ МАКСИМАЛЬНЫЙ СРОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕЖУРНОЙ СПЕЦОДЕЖДЫ?****– ОТВЕТ:**

Порядок выдачи дежурных средств индивидуальной защиты определен приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Правила).

В соответствии с пунктами 32, 34 Правил дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены. Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Необходимо отметить, что срок, в течение которого допускается использовать (применять) дежурные СИЗ Правилами не установлен. Как правило, такие СИЗ выдаются «до износа» (в пределах установленного срока годности или нормативного срока эксплуатации).

При этом важно контролировать состояние дежурных СИЗ, не допускать использования (применения) дежурных СИЗ при потере их защитных свойств. Дополнительно сообщаем, что в соответствии с Правилами выдача дежурных СИЗ фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде).

ВОПРОС:**ДОПУСКАЕТСЯ ЛИ ВЫДАЧА РАБОТНИКАМ СИЗ, ПРИОБРЕТЕННЫХ ПО ДОГОВОРУ АРЕНДЫ?****– ОТВЕТ:**

В настоящее время действующими являются Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила).

Исходя из положений Правил (в частности, пунктов 7, 29, 78 Правил) допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

При этом следует отметить, что на СИЗ, взятые в аренду, распространяются те же требования, что и на СИЗ, приобретенные работодателем – данные СИЗ должны иметь документы о подтверждении соответствия.

Кроме того при выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

ВОПРОС:**КАКУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСЕТ РАБОТНИК ЗА НЕПРИМЕНЕНИЕ СИЗ?****– ОТВЕТ:**

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Кроме того в силу положений статьи 215 Трудового кодекса РФ работник обязан использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами утверждены приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила). Главой III Правил предусмотрены обязанности работников по применению СИЗ, среди которых эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ, соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ. Таким образом обязанности работника в части применения СИЗ установлены трудовым законодательством.

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.**

ВОПРОС:**МОЖЕТ ЛИ РАБОТНИК САМОСТОЯТЕЛЬНО ЗА СВОЙ СЧЕТ ПРИОБРЕСТИ СИЗ, ПРИ ЭТОМ ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ПОНЕСЕННЫЕ ИМ ЗАТРАТЫ?****– ОТВЕТ:**

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ 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, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В силу статьи 221 Трудового кодекса РФ для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Таким образом осуществлять приобретение и выдачу СИЗ работникам обязан работодатель. Приобретение СИЗ непосредственно самими работниками (**в том числе с учетом последующей компенсации такого приобретения**) нормами действующего законодательства не предусмотрено.

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ НАЗНАЧАТЬ ПРИКАЗОМ СПЕЦИАЛЬНОЕ ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО ЗА ВЫДАЧУ, ОБСЛУЖИВАНИЕ (ДОЗАТОРОВ И ПР.) ДЕРМАТОЛОГИЧЕСКИХ СИЗ И СС? ДОПУСКАЕТСЯ ЛИ ВОЗЛОЖЕНИЕ ДАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ПОДРЯДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ОБЪЕКТАХ ОБЩЕСТВА РАБОТАЮТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОБСЛУЖИВАЮЩИХ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СТИРКЕ, УБОРКЕ, ПРИГОТОВЛЕНИЮ ПИЩИ И Т.Д.)?

– ОТВЕТ:

В соответствии с пунктом 10 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н, работодатель 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 организации и требований Правил.

Таким образом лица, ответственные в том числе за обеспечение работников дерматологическими СИЗ и смывающими средствами, должны быть установлены указанным локальным нормативным актом работодателя. Зачастую обеспечение, выдача в соответствии с нормами, правильность применения работниками СИЗ входят в обязанности руководителя структурного подразделения организации.

Дополнительно поясняем, что, исходя их положений пункта 6 Правил, допускается обеспечение работников СИЗ по договору со специализированной организацией.

ВОПРОС:

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ПЕРЧАТКИ РЕЗИНОВЫЕ ВЫДАЮТСЯ РАЗ В МЕСЯЦ, НО ОНИ ПРИХОДЯТ В НЕГОДНОСТЬ РАНЬШЕ ЭТОГО СРОКА?

– ОТВЕТ:

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Среди прочего **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, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами утверждены приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н (далее – Правила). Пунктом 10 Правил установлена обязанность работодателя 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).

При этом Нормы должны обеспечивать равноценную (**в том числе, в случае замены СИЗ**) или превосходящую (**за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств**) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

С учетом изложенного поясняем, что в целях исполнения обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работодатель вправе утвердить Нормы, улучшающие защиту работника по сравнению с Едиными типовыми нормами (**в том числе увеличить количество выдаваемых работникам СИЗ**).

Также обращаем внимание на необходимость контроля со стороны работодателя наличия разрешительной документации, подтверждающей защитные свойства и безопасность использования СИЗ (**сертификатов или деклараций соответствия, выданных в рамках обязательной и добровольной сертификации**).

За рекомендациями по выбору качественных СИЗ работникам, при необходимости, Вы можете обратиться в Ассоциацию разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты.



РАЗДЕЛ

МЕДОСМОТРЫ И ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ, АПТЕЧКИ, ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

ВОПРОС:

С 1 СЕНТЯБРЯ АПТЕЧКИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ДОЛЖНЫ БЫТЬ УКОМПЛЕКТОВАНЫ ПО НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ? НАМ НАДО МЕНЯТЬ АПТЕЧКИ?

– ОТВЕТ:

С 1 сентября 2024 г. вступают в силу новые требования к комплектации аптечки для оказания работникам первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий, утвержденные приказом Минздрава России от 24 мая 2024 г. № 262н.

При этом пунктом 2 приказа установлено, что аптечки для оказания первой помощи работникам, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа, могут применяться до истечения срока годности содержащихся в них медицинских изделий, но не позднее 1 сентября 2027 г.

Таким образом если у Вас есть аптечка для оказания первой помощи и срок годности находящихся в ней медицинских изделий не истек, то ее замена не требуется.

ВОПРОС:

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ СМЕНА ОРГАНИЗАЦИИ (ДОЛЖНОСТЬ ОСТАЛАСЬ ПРЕЖНЕЙ) ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПОВТОРНОГО ПРОХОЖДЕНИЯ ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ?

– ОТВЕТ:

Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, утвержден приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н.

Пунктом 5 Порядка предусмотрено, что повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (**не позднее двух лет**) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

Таким образом трудоустройство по прежней должности в новую организацию не требует повторного прохождения психиатрического освидетельствования в случае, если предыдущее освидетельствование, по результатам которого работник был пригоден к выполнению указанного вида деятельности, было пройдено не более двух лет назад.

ВОПРОС:

КТО ДОЛЖЕН ВЫДАВАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ НА МЕДОСМОТР В ОРГАНИЗАЦИИ?

– ОТВЕТ:

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержден приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н.

Согласно пункту 9 Порядка направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии) и выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

Таким образом вопрос назначения лица, ответственного за выдачу направлений на медицинский осмотр, Порядком не урегулирован. В этой связи назначение сотрудника, ответственного за выдачу направлений, осуществляется на усмотрение работодателя и устанавливается его локальными нормативными актами ([трудовым договором и/или должностной инструкцией](#)). Часто такие направления выдаются сотрудниками кадровой службы.

ВОПРОС:

ПРАВ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ, ОПЛАЧИВАЯ ТОЛЬКО ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДОСМОТРА, А НЕ ПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО ПРОХОДИЛ МЕДОСМОТР? ОБЯЗАН ЛИ Я ВОЗВРАЩАТЬСЯ НА РАБОТУ ПО ЗАВЕРШЕНИИ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДОСМОТРА?

– ОТВЕТ:

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель, в частности обязан обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных ([при поступлении на работу](#)) и периодических ([в течение трудовой деятельности](#)) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы ([должности](#)) и среднего заработка *на время прохождения* указанных медицинских осмотров.

Кроме того, статьей 185 Трудового кодекса РФ установлено, что *на время прохождения* медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Таким образом речь идет о фактически затраченном работником времени на прохождение медицинского осмотра, а не о полном рабочем дне, в течение которого он проходит данный осмотр. В связи с чем работник обязан вернуться на рабочее место по завершении прохождения им обязательного медицинского осмотра.

ВОПРОС:

ОБЯЗАНЫ ЛИ ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ ПРОХОДИТЬ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР? ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ЭТО ОБЯЗАННОСТЬЮ РАБОТОДАТЕЛЯ?

– ОТВЕТ:

Особенности охраны труда дистанционных работников установлены статьей 312.7 Трудового кодекса РФ.

Согласно данной статье в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами **восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым** части третьей статьи 214 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Абзацы восемнадцатый, двадцать первый и двадцать второй части третьей статьи 214 Трудового кодекса РФ соответственно устанавливают следующие обязанности работодателя:

- **расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**
- **выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;**
- **обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом обязанность работодателя проводить медицинские осмотры дистанционным работникам законодательством не предусмотрена. Дистанционные работники проходят медицинские осмотры за счет средств работодателя если это прямо предусмотрено трудовым договором.



РАЗДЕЛ

ТЕХНИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, СЕРТИФИКАЦИЯ

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://www.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).

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:

ЧТО ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖНО БЫТЬ НА МАРКИРОВКЕ, КОТОРАЯ НАНОСИТСЯ НЕПОСРЕДСТВЕННО НА СИЗ?

– ОТВЕТ:

Требования к маркировке СИЗ (как на самом изделии, так и на упаковке) установлены Техническим регламентом Таможенного «О безопасности средств индивидуальной защиты» (пункт 4.10 ТР ТС 019/2011).

Так маркировка, наносимая непосредственно на изделие или на трудноудаляемую этикетку, прикрепленную к изделию, должна содержать:

- **Наименование изделия** (при наличии – наименование модели, кода, артикула);
- **Наименование изготовителя и (или) его товарный знак** (при наличии);
- **Защитные свойства;**
- **Размер** (при наличии);
- **Обозначение настоящего технического регламента Таможенного союза, требованиям которого должно соответствовать средство индивидуальной защиты;**
- **Единый знак обращения продукции на рынке государств – членов Таможенного союза;**
- **Дату (месяц, год) изготовления или дату окончания срока годности, если она установлена;**
- **Сведения о классе защиты и климатическом поясе, определяемом в соответствии с таблицей 3 приложения N 3 настоящего технического регламента Таможенного союза и в котором могут применяться средства индивидуальной защиты (при необходимости);**
- **Сведения о способах ухода и требованиях к утилизации средства индивидуальной защиты;**
- **Сведения о документе, в соответствии с которым изготовлено средство индивидуальной защиты;**
- **Другую информацию в соответствии с документацией изготовителя.**



РАЗДЕЛ

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ВОПРОС:**СКОЛЬКО МОЖНО ДЕЛАТЬ ПОПЫТОК ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЯ В ЕИСОТ?****– ОТВЕТ:**

Необходимость прохождения проверки знания требований охраны труда с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для определенных категорий работников установлена Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 (далее – Правила).

При этом ограничений по количеству возможных попыток для успешного прохождения проверки знания Правилами не установлено. С учетом изложенного поясняем, что Вы можете делать столько попыток, сколько Вам потребуется для успешного прохождения проверки знания требований охраны труда.

Вместе с тем обращаем внимание, что возможность прохождения повторной проверки знания требований охраны труда в единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» может быть предоставлена не ранее, чем через сутки.

ВОПРОС:**РАБОТАЮ СПЕЦИАЛИСТОМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА. ПЛАНИРУЮ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ. ДОЛЖНА ЛИ Я В НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЯТЬ ПРОХОДИТЬ ОБУЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ОТ СО СДАЧЕЙ ТЕСТОВ В ЕИСОТ?****– ОТВЕТ:**

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда утверждены постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Правила).

Согласно пункту 62 Правил обучения вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но **не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу**, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 настоящих Правил. Прием на работу оформляется трудовым договором (статья 68 Трудового кодекса РФ).

Таким образом при смене места работы (организации) заключается новый трудовой договор, и работник является «вновь принимаемым на работу». В связи с чем необходимо повторно проходить обучение требованиям охраны труда в соответствии с Правилами.

При этом, исходя из положений пункта 78 Правил, специалисты по охране труда проходят проверку знания требований охраны труда с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (**тесты в системе Минтруда России**).

ВОПРОС:

НУЖНО ЛИ ПРОВОДИТЬ ВНЕПЛАНОВОЕ ОБУЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИЦЕ, КОТОРАЯ ВЫШЛА ИЗ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА ЧЕРЕЗ 1,5 ГОДА?

– ОТВЕТ:

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда утвержден постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464.

В соответствии с Порядком внеплановое обучение требованиям охраны труда проводится в следующих случаях:

- вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;
- изменение в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

Таким образом само по себе отсутствие работника в течение 1,5 лет не является основанием для проведения внепланового обучения по охране труда.



ВОПРОС:

ТЕСТ В ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В РАМКАХ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ПО ОТ СДАЕТСЯ ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ, ВКЛЮЧАЯ ПП И СИЗ? ПРИ ВНЕПЛАНОВОЙ ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И РУКОВОДИТЕЛИ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА ТАКЖЕ ДОЛЖНЫ СДАВАТЬ ТЕСТ В СИСТЕМЕ?

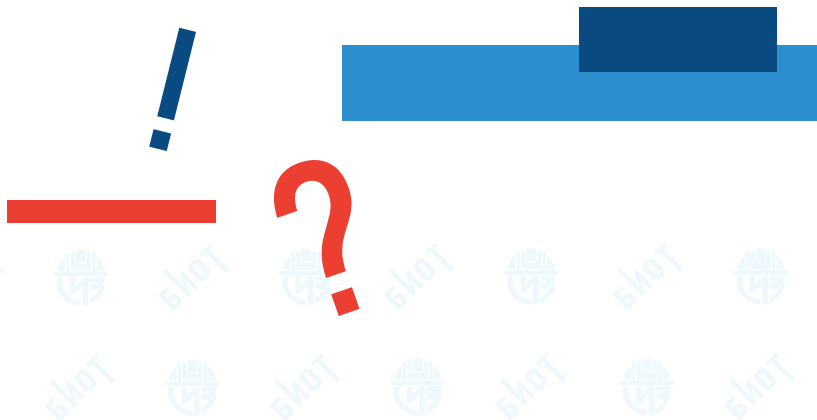
– ОТВЕТ:

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда утверждены постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464.

Пунктом 78 Правил установлено обязательное требование проходить проверку знания требований охраны труда с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (отдельным категориям работников).

Необходимо отметить, что проверка знания требований охраны труда работников является неотъемлемой частью обучения по охране труда и направлена на определение качества знаний, усвоенных и приобретенных работником при инструктаже по охране труда и обучении по охране труда. При этом как плановое, так и внеплановое обучение по охране труда завершается соответствующей проверкой знания требований охраны труда работников.

Пунктом 78 Правил вид проверки знания («плановая» или «внеплановая») не конкретизирован, в связи с чем необходимо отдельным категориям работников проходить проверку знания требований охраны труда в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда и при плановой, и при внеплановой проверке знания.





РАЗДЕЛ

ТРЕБОВАНИЯ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ВОПРОС:

ДЕЙСТВУЮТ ЛИ СЕГОДНЯ ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ПОДВИЖНОГО СОСТАВА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА - ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ ОТ 29.12.2018 № 860Н? МЫ МОЖЕМ ИМИ РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ?

– ОТВЕТ:

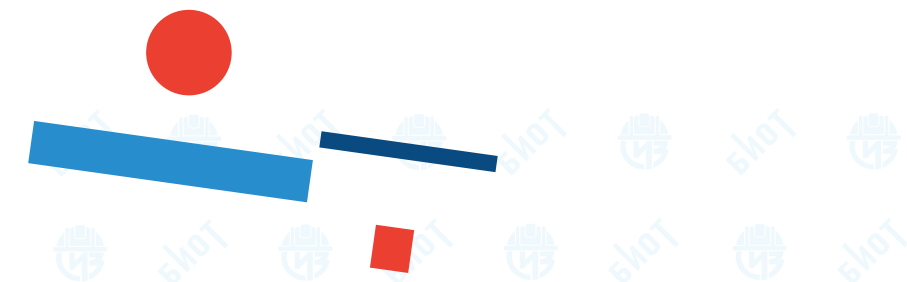
Приказ Минтруда России от 29 декабря 2018 г. № 860н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации подвижного состава железнодорожного транспорта» зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2019 г., регистрационный № 54703 и является действующим нормативным правовым актом.

При этом следует отметить, что указанные Правила содержат ссылки на уже недействующие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы обучения по охране труда, обеспечения работников СИЗ и др.

С учетом изложенного работодатель вправе руководствоваться положениями данных Правил при эксплуатации и техническом обслуживании железнодорожного подвижного состава, включающего **локомотивы, моторвагонный подвижной состав, высокоскоростной железнодорожный подвижной состав, специальный железнодорожный подвижной состав, пассажирские вагоны локомотивной тяги, грузовые вагоны**, а также иной, предназначенный для перевозок и функционирования инфраструктуры железнодорожный подвижной состав в части, не противоречащей действующему законодательству.

Также отмечаем, что в настоящее время действующими являются Правила по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта, утвержденные приказом Минтруда России от 25 сентября 2020 г. № 652н.

Правила по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта являются нормативным правовым актом, содержащим обязательные требования при техническом обслуживании, содержании и ремонте объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования, включающих **железнодорожные пути и искусственные сооружения, железнодорожное электроснабжение, железнодорожную автоматику и телемеханику, железнодорожную электросвязь, станционные здания, строения и пассажирские обустройства**.



ВОПРОС:

ТРЕБУЕТСЯ ЛИ ПРИСВАИВАТЬ I ГРУППУ ПО ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКАМ, РАБОТАЮЩИМ С ПЕРСОНАЛЬНЫМ КОМПЬЮТЕРОМ?

– ОТВЕТ:

Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок утверждены приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 903н (далее – Правила).

В соответствии с пунктом 2.3 Правил группа I по электробезопасности присваивается неэлектротехническому персоналу (из числа персонала, не относящегося к электротехническому и электротехнологическому персоналу, выполняющего работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током). Перечень должностей, рабочих мест, на которых для выполнения работы необходимо присвоение работникам группы I по электробезопасности, определяет руководитель организации (обособленного подразделения).

С учетом изложенного поясняем, что решение о присвоении работнику группы I по электробезопасности принимает руководитель организации, исходя из конкретных условий производства работ.

ВОПРОС:

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАРУШЕНИЕМ ОКРАШИВАНИЕ КИСТОЧКОЙ В ПОМЕЩЕНИИ БЕЗ ВЕНТИЛЯЦИИ?

– ОТВЕТ:

Приказом Минтруда России от 2 декабря 2020 г. № 849н утверждены Правила по охране труда при выполнении окрасочных работ, которые устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов и выполнении работ по подготовке окрасочных материалов и поверхностей под окраску, нанесению лакокрасочных материалов и порошковых полимерных красок, сушке и обработке поверхностей лакокрасочных покрытий.

Главой X Правил установлены требования охраны труда при ручном окрашивании кистью или валиком.

Исходя из положений пункта 66 Правил допускается проведение окрасочных работ кистью или валиком при отсутствии в помещении вентиляции. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- помещение должно проветриваться;
- должны применяться средства индивидуальной защиты.

ВОПРОС:

ГДЕ МОЖНО ПОСМОТРЕТЬ ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ИЗГОТОВЛЕНИЯ ОБУВИ?

– ОТВЕТ:

Приказом Минтруда России от 16 ноября 2020 г. № 780н утверждены Правила по охране труда при проведении работ в легкой промышленности (далее – Правила).

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных процессов и работ, связанных с производством и отделкой тканей и трикотажа, производством нетканых материалов, прядением, производством текстильных изделий и одежды, обработкой кожевенного сырья, дублением и отделкой кожи, выделкой и крашением меха, производством одежды, обуви и других изделий из кожи и меха.

В частности, главой III Правил предусмотрены общие требования охраны труда при осуществлении производственных процессов и выполнении работ, а главой XIV – непосредственно требования охраны труда при изготовлении обуви.

ВОПРОС:

МОЖНО ЛИ ОТНЕСТИ РАБОТЫ В ПОДВАЛЕ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ С МАЛЕНЬКИМ ВЫХОДОМ К РАБОТАМ В ОЗП?

– ОТВЕТ:

Критерии отнесения выполнения работ к работам в ограниченных и замкнутых пространствах (в объектах ОЗП) установлены Правилами по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, утвержденными приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 902н.

Исходя из положений пункта 4 Правил работы относятся к работам в ОЗП, если они:

- проводятся на пространственно замкнутом (ограниченном) объекте, не предназначенном для постоянного пребывания в нем работников;
- размер этого объекта достаточный для того, чтобы там полностью поместился работник или работники для выполнения в нем работ, но при этом вход(ы) в объект или выход(ы) из объекта являются такими, что затруднен быстрый проход через них работников;
- параметры воздухообмена недостаточны для поддержания дыхания находящихся в них работников.

При условии соответствия установленным критериям, в том числе при затрудненном выходе из подвального помещения, работы на данном объекте можно отнести к работам в ОЗП.



РАЗДЕЛ

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ, СОЗДАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

ВОПРОС:

В КАКИХ СЛУЧАЯХ ДЕКЛАРАЦИЯ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА МОЖЕТ БЫТЬ НЕ ПРИНЯТА СО СТОРОНЫ РОСТРУДА?

– ОТВЕТ:

Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда утвержден приложением № 2 к приказу Минтруда России от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» (далее – Порядок).

Исходя из положений пункта 6 Порядка единственным основанием для отказа в принятии декларации является ее несоответствие установленной форме (форма предусмотрена приложением № 1 к приказу Минтруда России от 17 июня 2021 г. № 406н).

Отказ в принятии декларации по иным основаниям не допускается.

При этом в случае устранения оснований, послуживших отказу в принятии декларации, работодатель вправе повторно подать декларацию (пункт 8 Порядка).

ВОПРОС:

КАК ПРАВИЛЬНО ЗАКРЫТЬ ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ИНСТРУКТАЖА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ЕСЛИ ОН НЕ ЗАКОНЧЕН? НУЖНО ЛИ ПИСАТЬ КАКУЮ-ЛИБО ФРАЗУ, ТАК КАК У НАС СМЕНИЛСЯ ФОРМАТ ЖУРНАЛА?

– ОТВЕТ:

Законодательно данный вопрос не урегулирован.

Полагаем достаточным в незаконченном журнале регистрации инструктажа проставить дату окончания его ведения, перечеркнув оставшиеся пустые листы во избежание внесения в них информации после указанной даты. При этом Вы должны быть готовы к тому, что б прокомментируйте инспектору причину закрытия неоконченного журнала регистрации инструктажа.

Дополнительно сообщаем, что с вступлением в силу Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464, ведение журналов регистрации инструктажа не является обязательным. Согласно пункту 88 Правил обучения порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования утверждаются работодателем.

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ В НАШЕМ ПЕРЕЧНЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СЛУЧАЕВ ПОВРЕЖДЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ПРИ РАБОТЕ С ПОДРЯДЧИКАМИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ УКАЗАНЫ ВСЕ МЕРОПРИЯТИЯ ИЗ ПРИКАЗА МИНТРУДА № 656Н. ИЛИ МЫ МОЖЕМ ВЫБРАТЬ ТОЛЬКО ТЕ, КОТОРЫЕ НАМ НУЖНЫ?

– ОТВЕТ:

В соответствии с частью 4 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 (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) утвержден приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 656н.

Таким образом само наличие указанного перечня мероприятий в организации, работающей на территории другого работодателя, является обязательным требованием. При этом конкретный состав мероприятий, входящих в перечень, определяет работодатель исходя из производственной необходимости.

Обязательным для работодателей ([подрядчика и контролирующего объект](#)) будет соблюдение уже согласованного ими перечня мероприятий, а не Примерного перечня мероприятий, утвержденного приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 656н.

ВОПРОС:

СКОЛЬКО ЛЕТ НЕОБХОДИМО ХРАНИТЬ ЖУРНАЛ ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА?

– ОТВЕТ:

Срок хранения отдельных документов по охране труда, образующихся в процессе деятельности организаций, определен приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 г. № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

Согласно данному приказу срок хранения журналов инструктажа по охране труда ([вводного и на рабочем месте](#)) составляет **45 лет**.

ВОПРОС:

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖЕН БЫТЬ ТАКОЙ ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ КАК ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА?

– ОТВЕТ:

Исходя из положений статьи 217 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. При этом **СУОТ** – это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Пунктом 9 Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н, предусмотрено, что политика (стратегия) в области охраны труда является локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников.

Таким образом работодатель обязан разработать политику в области охраны труда, то есть определить цели в области охраны труда и меры по их достижению в конкретной организации. При этом Политика (стратегия) в области охраны труда может быть оформлена не самостоятельным локальным актом организации, а, например, разделом в Положении о системе управления охраной труда.

ВОПРОС:

В ОРГАНИЗАЦИИ ПЛАНИРУЕТСЯ ПОЯВЛЕНИЕ НОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ. ЧТО НАМ НАДО СДЕЛАТЬ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ – СОУТ ИЛИ ОПР?

– ОТВЕТ:

Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест является основанием для проведения внеплановой специальной оценки условий труда. При этом ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» установлен срок, в течение которого со момента организации новых рабочих мест должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда – в течение двенадцати месяцев.

Что касается сроков проведения оценки профессиональных рисков, то в силу ст. 214 Трудового кодекса РФ оценку уровня профессиональных рисков необходимо проводить перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

С учетом изложенного поясняем, что в первую очередь необходимо проведение оценки профессиональных рисков (**перед вводом в эксплуатацию новых рабочих мест**), а уже после организации новых мест в течение двенадцати месяцев провести внеплановую специальную оценку условий труда.

ВОПРОС:

МОГУТ ЛИ ОШТРАФОВАТЬ ОРГАНИЗАЦИЮ ЗА НЕПРОВЕДЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ?

– ОТВЕТ:

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны, среди прочего осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции.

Таким образом проведение в установленном порядке производственного контроля является обязанностью работодателя в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

За нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

В соответствии со ст. 6.3 КоАП РФ нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере **от ста до пятисот рублей;**

на должностных лиц – от пятисот до одной тысячи рублей;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

ВОПРОС:

ЧТО МОЖНО ВКЛЮЧИТЬ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, КАКИЕ ПРЕДУСМОТРЕТЬ В НЕМ УСЛОВИЯ?

– ОТВЕТ:

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В статье 41 Трудового кодекса РФ приведены вопросы, обязательства сторон по которым могут включаться в коллективный договор. Среди них:

- > **Формы, системы и размеры оплаты труда;**
- > **Выплата пособий, компенсаций;**
- > **Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;**
- > **Занятость, переобучение, условия высвобождения работников;**
- > **Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;**
- > **Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;**
- > **Соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;**
- > **Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;**
- > **Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;**
- > **Оздоровление и отдых работников и членов их семей;**
- > **Частичная или полная оплата питания работников;**
- > **Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;**
- > **Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;**
- > **Другие вопросы, определенные сторонами.**



РАЗДЕЛ

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, МИКРОТРАВМЫ

ВОПРОС:**КАК РАССЛЕДОВАТЬ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, КОТОРЫЕ ПРОИЗОШЛИ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ?****– ОТВЕТ:**

Приказом Минобрнауки России от 27 июня 2017 г. № 602 утвержден Порядок расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее – Порядок).

Порядок устанавливает правила проведения расследования, оформления и учета несчастных случаев, происшедших с обучающимися, во время пребывания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в результате которых обучающимися были получены повреждение здоровья (**телесные повреждения (травмы)**), в том числе нанесенные другим лицом;

- > **острое отравление;** > **тепловой удар;** > **ожог;** > **обморожение;** > **утопление;**
- > **поражение электрическим током, молнией, излучением;** > **обморожение;**
- > **укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми, а также полученные в результате контакта с растениями;**
- > **повреждения здоровья вследствие взрывов, аварий (в том числе в дорожно-транспортных происшествиях), разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов) либо повлекших смерть обучающегося.**

ВОПРОС:**ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ ЗАНОЗА МИКРОТРАВМОЙ?****– ОТВЕТ:**

В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. При этом в отличие от более серьезных травм, микроповреждения не приводят к расстройству здоровья и временной нетрудоспособности.

Исходя из данного определения **занозу также можно отнести к микроповреждениям (микротравмам) работника.**

Необходимо отметить, что 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.



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