

Материалы для самостоятельного изучения для подготовки к внеочередной проверке знаний требований охраны труда по теме «Изменения в разделе X Трудового кодекса Российской Федерации»

Изменения с 1 марта 2022

Приняли закон с поправками к разделу X Трудового кодекса. Новая редакция раздела X ТК вступила в силу 1 марта 2022 года.

С 1 марта 2022 года вступили в силу поправки к разделу X Трудового кодекса, требования к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда и правил по охране труда работодателя, требования к электронному документообороту, требования к организации безопасного рабочего места.

Разработка положения о СУОТ

С 1 марта 2022 года действует новое положение о системе управления охраной труда (далее – новое положение). Его утвердили приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. В положении изменили перечень работодателей, которые могут упростить структуру СУОТ, политику и основные процедуры СУОТ, прописали процессы функционирования СУОТ.

Перечень работодателей, которые могут упростить структуру СУОТ

По новому положению упростить структуру СУОТ могут отдельные работодатели, которые соблюдают нормативные требования по охране труда (п. 78 нового положения). Какие эти работодатели, непонятно, поэтому мы пока направили запрос в Минтруд. В действующем положении упростить структуру СУОТ могут работодатели, у которых в штате меньше 15 человек (п. 3 приказа Минтруда от 19.08.2016 № 438н).

Политика и основные процедуры по охране труда

В положении изменили направление политики в области охраны труда. Новая политика должна (п. 10 нового положения):

- обеспечивать безопасные условия труда и управлять профрисками и профзаболеваниями;
- соответствовать экономической деятельности и особенностям уровней профрисков в организации;
- отражать цели охраны труда;
- включать обязательство работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профрисков;
- совершенствовать СУОТ;
- учитывать мнения профсоюзов.

Также в положении изменили основные процедуры СУОТ. В процедурах нужно (п. 55 нового положения):

- планировать мероприятия по охране труда;
- выполнять мероприятия по охране труда;
- контролировать планирование и выполнение мероприятий по охране труда;
- корректировать действия по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управлять документами СУОТ;
- информировать и взаимодействовать с работниками;
- распределять обязанности для функционирования СУОТ.

Процессы функционирования СУОТ

В положении расписали основные процессы по охране труда, по которым СУОТ будет функционировать (п. 47 нового положения). Основные процессы указали в таблице.

Таблица. Основные процессы по охране труда

Проведение спецоценки	Базовые процессы СУОТ
Проведение оценки профрисков	
Проведение медосмотров	Процессы по допуску к самостоятельной работе
Проведение обучения	
Обеспечение СИЗ	
Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования	Процессы по безопасности производственной среды
Обеспечение безопасности при осуществлении технологических процессов	
Обеспечение безопасности при эксплуатации инструментов	
Обеспечение безопасности при применении сырья и материалов	
Обеспечение безопасности подрядных организаций	
Санитарно-бытовое обеспечение работников	Сопутствующие процессы
Выдача молока или других равноценных продуктов	
Обеспечение лечебно-профилактическим питанием	
Соблюдение режима труда и отдыха	
Обеспечение соцстрахованием	
Взаимодействие с ГИТ	
Реагирование на аварийные ситуации	Процессы реагирования на ситуации
Реагирование на несчастные случаи	
Реагирование на профзаболевания	

Чтобы организовать, например, процесс оценки профрисков, работодатель должен использовать методики для выявления профрисков. Также к оценке можно привлечь организацию, которая проводит такие мероприятия (п. 22–24 нового положения).

Также в новом положении разработали примерный перечень опасностей, их источники и меры по контролю опасностей (приложение 1 к новому положению).

Права и обязанности работодателя и работников

В новой редакции раздела X ТК прописали:

- принципы обеспечения безопасности труда;
- запрет на работу в опасных условиях;
- дистанционное видеонаблюдение;
- информирование о нарушениях других работников;
- расследование микротравм.

Принципы обеспечения безопасности труда

Обеспечивать безопасность труда работников нужно на основании двух принципов – предупреждение и профилактика опасностей, а также минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что нужно реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профрисков или недопущение повышения их уровней.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что нужно предусмотреть меры, которые обеспечат постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профрисков (ст. 209.1 ТК).

Также работодатель обязан соблюдать общие требования к организации безопасного рабочего места, которые утвердил Минтруд в отдельном НПА на основании части 7 статьи 209 ТК (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 774н).

Запрет на работу в опасных условиях

Если по результатам спецоценки работу сотрудников признают опасной – 4-й класс условий труда, то работодателю придется приостановить работу на таких рабочих местах.

Чтобы возобновить работу предприятия, руководитель:

- утвердит план по устранению причин опасного класса;
- проведет внеплановую СОУТ.

На время приостановки работы за работниками нужно будет сохранить место работы и средний заработок. Работника с его согласия можно перевести на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК).

Запрет на работу в опасных условиях не будет действовать на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий ЧС. Правительство утвердило перечень работ, которые можно выполнять в опасных условиях труда с 1 марта 2022 года (распоряжение Правительства от 04.12.2021 № 3455-р). Согласно перечню, в опасных условиях можно выполнять 28 видов работ, в том числе:

- аварийно-спасательные работы в населенных пунктах и организациях;
- работы по предупреждению чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- неотложные работы при ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- работы по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте;
- работы по профилактике и тушению пожаров.

Дистанционное видеонаблюдение

Работодателям разрешили дистанционно следить за производством работ, в том числе с помощью видеоборудования. Если работодатель примет решение вести дистанционный контроль за работами, об этом нужно уведомить работников (абз. 3 ч. 1 ст. 214.2 ТК).

Информирование о нарушениях другими работниками

Работников обязали сообщать непосредственному руководителю или руководству о любой известной ему ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей. Теперь известить нужно даже о нарушениях других работников и лиц, которые участвуют в производственной деятельности работодателя (абз. 7 ч. 1 ст. 215 ТК).

Расследование микротравм

Работодателя обязали вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к микротравмам работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя (ст. 226 ТК). Процедура включает сбор и регистрацию информации о микротравмах. Рекомендации по учету микротравм работников утвердили приказом Минтруда от 15.09.2021 № 632н.

Требования к содержанию инструкций по охране труда

С 1 марта 2022 года разрешили не пересматривать инструкции по охране труда раз в пять лет. При этом инструкции должны быть актуальными. Если нормативно-правовые акты, на основании которых разрабатывают ИОТ, утратят силу или изменятся, то нужно также внести изменения в инструкцию.

Допускается вводить временные инструкции, если запускают новое производство или проводят реконструкцию производства. Применять их нужно до приемки производства в эксплуатацию.

Инструкция по охране труда должна содержать общие требования охраны труда, требования охраны труда перед началом работы, требования охраны труда во время работы, требования охраны труда в аварийных ситуациях, требования охраны труда по окончании работы.

При разработке инструкций по ОТ анализируйте профстандарты тех профессий, для кого составляете ИОТ.

В раздел «Общие требования охраны труда» включите перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы, а также перечень профессиональных рисков и опасностей. Также укажите в разделе перечень специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам по нормам.

В разделе «Требования охраны труда перед началом работы» укажите порядок проверки исходных материалов – заготовок, полуфабрикатов, если такие материалы использует работник в работе. Также укажите порядок осмотра и подготовки к работе СИЗ до использования.

В разделе «Требования охраны труда во время работы» предусмотрите требования безопасного обращения с исходными материалами – сырьем, заготовками, полуфабрикатами. Укажите требования, которые предъявляют к правильному использованию СИЗ работников.

В раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях» включите порядок извещения руководителя работ о ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, а также о несчастных случаях.

В разделе «Требования охраны труда по окончании работ» отразите порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

Требования к разработке правил по охране труда

С 1 марта 2022 года работодатели вправе разрабатывать новый документ по охране труда – правила по охране труда (далее – Правила) на основании приказа Минтруда от 29.10.2021. При этом работодатель сам решает, нужно ли такой ЛНА в организации. Разработайте документ, если планируете установить дополнительные требования безопасности, которые не противоречат НПА по охране труда (п. 2 требований к правилам). Такого мнения придерживается Минтруд в письме от 27.12.2021 № 15-2/ООГ-3549.

Требования к разработке

Правила можно разработать в формате стандарта организации или другого ЛНА.

Чтобы разработать Правила, работодатель назначает ответственного за разработку правил. Далее ответственно лицо назначает лиц, которые разрабатывают Правила. Это может быть один работник или несколько.

Чтобы разработать Правила, нужно исследовать состояние и причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, и результаты спецоценки и производственного контроля.

К правилам необходимо приложить лист согласования. Его подписывают разработчик или группа разработчиков, руководитель юридической службы организации, руководитель службы охраны труда, лицо, ответственное за разработку Правил.

Правила утверждает работодатель с учетом мнения профсоюза.

Допускается, чтобы Правила содержали требования или ссылку на требования стандартов безопасности труда, государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, правил и норм безопасности.

Электронный документооборот

Работодателям дали право вести документооборот по охране труда в электронном виде (ст. 22.1, 22.2, 22.3 ТК). При проверке ГИТ нужно предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда (абз. 2 ч. 1 ст. 214.2, ст. 216.2 ТК).

Документы в электронном формате

Документы, которые связаны с работой, теперь можно создавать, подписывать и хранить в электронном виде, кроме:

- трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности;
- приказов об увольнении;
- журналов инструктажей по охране труда;
- актов о несчастном случае на производстве.

Эти документы работодатель должен подписывать собственноручно, а работник должен знакомиться с ними лично.

Порядок перехода на электронный документооборот

Использовать электронные документы или нет работодатели решают самостоятельно. Чтобы применять электронный документооборот, издайте локальный акт о его введении. Если есть профсоюз, то необходимо получить его мнение на этот акт. В локальном акте укажите:

- в какой системе или системах работодатель будет вести ЭДО;
- какие документы будет в ней оформляться и подписываться;
- порядок доступа к информационной системе работодателя, если необходимо;

- сроки подписания электронных документов с учетом рабочего времени работников, периодичность подписания и ознакомления;
- порядок проведения инструктажей по работе с электронным документооборотом, если необходимо;
- случаи ведения документов на бумаге, в отношении которых принят электронный формат;
- электронное взаимодействие с профсоюзом и комиссией по трудовым спорам, если такие имеются);
- срок введения электронного документооборота.

Порядок электронного взаимодействия распространяется и на дистанционных работников, если правила в отношении них отличаются.

Согласие работников на электронный документооборот

Письменно уведомите работников о введении электронного документооборота. При этом работник может отказаться от ведения документов в электронном формате. В этом случае работодатель сохраняет возможность подписывать все документы по старому порядку. Это касается как подписей работодателя, так и работника.

Если работник подставил подпись на уведомлении, то это подтверждает его согласие на электронный документооборот. Если работник не дал согласие, то он может дать согласие позже в любой момент.

Для вновь принимаемых работников выдайте уведомление, что работодатель планирует применять электронный документооборот или уже применяет. Такие работники могут отказаться от электронного формата, если их принимают на работу до 31 декабря 2021 года и у них есть трудовой стаж. Если работника принимают в 2022 году на работу и у него нет стажа работы, то он обязан согласиться с порядком работодателя. Если работник откажется от электронного порядка, то работодатель вправе не принимать его на работу. В других случаях работодатель не может отказать в приеме на работу или уволить работников, которые не хотят переходить на электронный документооборот.

Получение копий документов

Если работник отказался от электронного документооборота, то он может получать заверенные бумажные копии документов. Если работник перешел на новый формат, то документы выдают в форме копии электронного документа на бумаге или в электронном виде. Чтобы получить копии, работник пишет заявление. В заявлении указывают формат, в котором он хочет получить копию – бумажный или электронный.

Требования к рабочему месту

С 1 марта 2022 года работодатель обязан соблюдать общие требования к организации безопасного рабочего места, которые утвердил Минтруд приказом от 29.10.2021 № 774н в отдельном НПА на основании части 7 статьи 209 ТК.

Рабочая поза

При организации рабочего места работодатель учитывает рабочую позу работника. У работника должна быть возможность поменять рабочую позу. Например, работник работает в положении «стоя», при этом ему нужно организовать место для сидения, чтобы сменить позу.

Работник должен устойчиво стоять и свободно двигаться на рабочем месте или в рабочей зоне.

Нужно снизить до минимума продолжительность работы в позах, которые вызывают утомляемость. Это рабочие позы, которые связаны с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным стесненным размещением ног, с необходимостью держать руки на весу. Также это позы, где пульт управления или рабочие поверхности оборудования находятся вне пределов максимальной досягаемости рук работника либо работник их плохо видит. Вынужденные рабочие позы также приводят к утомляемости – в положениях «лежа», «на коленях», «на корточках».

Отображение информации и знаки безопасности

Работник должен видеть с рабочего места визуальные средства отображения информации и знаки безопасности. Такие средства должны освещаться.

Машины и оборудование

При размещении пультов управления машинами и оборудованием на рабочем месте учитывайте рабочую позу работника, функциональное назначение пульта управления, частоту применения, последовательность использования, функциональную связь со средствами отображения информации.

Расположите пульта управления машинами и оборудованием так, чтобы они не взаимодействовали с другими предметами произвольно.

Оснастите машины, механизмы, производственное оборудование защитными ограждениями и блокировками. Блокировки должны исключать работу оборудования при снятии защитного ограждения, при нахождении человека или частей его тела в зоне работы травмирующих частей и агрегатов.

Профриски и знаки безопасности

Обозначьте сигнальной разметкой или знаками безопасности участки и зоны, где установили высокую вероятность травмирования работников. Вероятность определите во время оценки профрисков.

Дополнительно информируйте работников об опасностях любыми способами, которые предусмотрены системой управления охраной труда. Это предупредит и уменьшит воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов при работе.

Перемещение людей и грузов

Оборудуйте вспомогательным подъемно-транспортным оборудованием рабочие место или зону, где проходят работы по подъему и перемещению людей и грузов.

Аварийные ситуации

Располагайте и компоновку рабочие места так, чтобы каждый работник мог быстро эвакуироваться в случае аварийной или чрезвычайной ситуации. Пути эвакуации и проходы освободите для движения, обозначьте указателями, проверьте их освещенность.

Работа по охране труда с подрядчиками

В Трудовом кодексе закрепили обязанность взаимодействовать с подрядчиками по вопросам охраны труда. Работодатель должен согласовать с подрядчиком перед началом

работ мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (ч. 4 ст. 214 ТК).

Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утвердил Минтруд (приказ Минтруда от 22.09.2021 № 656н). Перечень предусматривает организационные, санитарно-бытовые, технические и лечебно-профилактические меры, а также обеспечение работников СИЗ, например:

- определить места установки защитных ограждений, нанести сигнальную разметку и знаки безопасности;
- обеспечить микроклимат на рабочих местах с помощью средств коллективной защиты (отопления, вентиляции, тепловых завес);
- организовать освещение на рабочих местах;
- организовать пешеходные зоны для безопасного передвижения работников по территории предприятия;
- определить место нахождения аптечек первой помощи.

Конкретные меры работодатели должны согласовать в каком-либо документе. Например, в акте или непосредственно в тексте договора на оказание услуг или выполнение работ. Если договора между работодателями нет, то организация, которая контролирует территорию, должна координировать и информировать работодателей по поводу условий производства работ и мер по предотвращению травматизма.

Ежегодные мероприятия по охране труда

Минтруд разработал новый примерный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 771н).

В перечень включили три новых мероприятия для улучшения условий и охраны труда:

- фильтрация и очистка питьевой воды;
- приобретение аудио- и видеооборудования для дистанционного проведения инструктажей и обучения, а также для фиксации процессов производства работ;
- приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.

Перечень заменил действующий, который утвержден приказом Минздравоохранения от 01.03.2012 № 181н.

Комитет по охране труда

Минтруд утвердил новое примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда (приказ Минтруда от 22.09.2021 № 650н). С 1 марта 2022 года оно отменило действующее положение, утвержденное приказом Минтруда от 24.06.2014 № 412н.

Комиссия (комитет) по охране труда будет выполнять три новых обязанности:

- рассматривать замечания и мнения уполномоченных по охране труда работников по результатам спецоценки и оценки профрисков;
- участвовать в рассмотрении обстоятельств и причин микротравм;
- анализировать локально-нормативные акты работодателя.

На основании положения Минтруда работодатели разрабатывают свое положение о комиссии по охране труда с учетом специфики организации. В документе закрепите действия работодателей и работников для предупреждения травм и профзаболеваний.

Методы оценки рисков

Минтруд предложил использовать 15 методов оценки рисков (приказ Минтруда от 28.12.2021 № 926).

Если численность вашей организации до 15 человек, то для оценки рисков используйте контрольные листы или матричный метод.

Также выделили самые распространенные 3 метода оценки рисков, которые подойдут для любой организации – матричный метод на основе балльной оценки, анализ «галстук-бабочка», анализ «затрат и выгод».

Для оценки рисков производственных процессов используйте один из шести методов – причинно-следственный анализ, анализ сценариев, «дерево решений», анализ уровней защиты, метод технического обслуживания, направленный на обеспечение надежности.

Также добавили 3 менее распространенные метода оценки риска – анализ первопричины, анализ влияния человеческого фактора, оценка профессионального риска для здоровья работников.

Процедура оценки профрисков

В Трудовой кодекс ввели отдельные нормы по оценке профессиональных рисков.

Для работодателя ввели обязанность – систематически выявлять опасности, оценивать и управлять ими. Профессиональные риски в новой версии раздела X разделили в зависимости от источника возникновения – риски травмирования работника и риск получения им профзаболевания. Минтруд утвердил рекомендации по классификации, обнаружению и распознаванию и описанию опасностей. С 1 марта их можно использовать при оценке профрисков.

Пример

Какие бывают инженерные и технические мероприятия

Изолируйте людей от источников опасности. Например, изолируйте токопроводящие части электрических кабелей и другого оборудования, установите звукопоглощающие кожухи вокруг шумного оборудования.

Пример

Какие бывают административные мероприятия

Ограничьте время воздействия вредного или опасного фактора на работника. Для этого сократите продолжительность рабочего времени или предоставьте регламентированные перерывы в течение рабочего дня или смены.

Уменьшите количество работников с риском травмирования. Для этого оградите места нахождения работников от источников опасности – установите щитки на вращающихся частях оборудования, ограждения вокруг опасного оборудования, перила в местах, где есть опасность падения с высоты.

Вывесите предупреждающие знаки, установите ограждения опасных мест, разметьте пешеходные дорожки, используйте предупредительные сигналы, организуйте контроль доступа в места, связанные с наличием опасностей.

Структура службы охраны труда

С 1 марта действуют рекомендации по структуре и численности работников службы охраны труда, утвержденные приказом Минтруда от 31.01.2022 № 37. Они заменят действующие рекомендации по организации службы охраны труда и межотраслевые нормативы численности работников в такой службе.

Рекомендации могут не использовать работодатели, у которых в штате один специалист по охране труда. Это касается:

- индивидуальных предпринимателей с численностью штата меньше 50 человек;
- малого предпринимательства;
- работодателей, не занимающихся производственной деятельностью;
- работодателей, не оказывающих социально-бытовые услуги и не предоставляющих проживание.

Если работодатель не относится к исключению, он может использовать рекомендации по структуре и численности работников службы охраны труда.

Рассчитывайте численность работников по функциям, которые выполняют такие специалисты. К функциям относят:

- обеспечение функционирования СУОТ;
- консультирование по вопросам охраны труда;
- планирование мероприятий по охране труда;
- составление отчетов и документирование информации по охране труда;
- контроль за соблюдением требований охраны труда;
- участие в СОУТ, производственном контроле и выявлении опасностей при профрисках;
- организацию проведения оперативного контроля;
- участие в расследовании НС и установлении причин возникновения микроповреждений и микротравм;
- подготовку и организацию инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда;
- участие в реализации мероприятий по улучшению условий труда.

То есть при создании службы охраны труда нужно рассчитать численность специалистов, которые, например, будут организовывать обучение и участвовать в СОУТ.

Пример

Как рассчитать численность специалистов по охране труда

1. Определите данные работодателя, чтобы создать службу охраны труда:

- среднесписочная численность работников – 1100 человек;
- численность рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда – 265 человек;
- количество самостоятельных производственных структурных подразделений – 44;
- среднемесячная численность вновь принятых работников – 21 человек;
- количество несчастных случаев, произошедших за предшествующие 5 лет, – 6 несчастных случаев, один из которых со смертельным исходом;
- работодателю присвоена категория значительного риска;
- процент планируемых невыходов (болезни, отпуска, дополнительные отпуска за вредные условия труда, за условия работы (Крайний Север и др. условия)) – 20%;
- удаленность объектов – от 0,5 км до 1,5 км;
- командировки за год – 42 календарных дня.

2. Определите суммарную нормативную численность работников службы охраны труда ($\sum N_{я}$) на выполнение всех трудовых функций:

Номер таблицы из раздела 4	Нормативная численность, чел
1	0,82
2	0,12
3	1,18
4	0,59

5	0,82
Итого	3,53

По функции «Участие в расследовании и учете несчастных случаев, микроповреждений (микротравм)»:

Несчастные случаи: $5 * 24 = 120$ часов.

Несчастный случай со смертельным исходом: $1 * 120 = 120$ часов.

Итого: $(120 + 120) / 1972 = 0,12$ чел.

Нком = $42 * 8 / 1972 = 0,17$ чел.

3. Определите коэффициент уровня риска организации ($K_{\text{риск}}$) = 1,03 (значительный риск).

4. Определите коэффициент невыходов, учитывающий планируемые невыходы работников во время отпуска, болезни и т.п. ($K_{\text{нев}}$) = $1 + 20/100 = 1,2$.

4. Определите коэффициент удаленности ($K_{\text{уд}}$) = 1,2.

5. Определите суммарную нормативную численность работников: $(3,53 + 0,12 + 0,17) * 1,03 * 1,2 * 1,2 = 5,66$ чел.

6. Определите норму управляемости $N_{\text{уп}}$ по таблице 7 – 1 чел.

7. Определите итоговую минимальную нормативную численность работников службы охраны труда у работодателя: $1 + 5,66 = 6,66 \approx 7$ ед.

Изменения с 1 сентября 2022

Обучение по охране труда

С 1 сентября 2022 года начнут действовать правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Правила утвердили постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464.

В новых правилах прописали пять видов обучения.

1. Обучение по ОТ у работодателя или в организациях, которые оказывают услуги обучения по ОТ. Периодичность для руководителей, специалистов, комиссий, а также работников, на которых воздействуют вредные или опасные производственные факторы, опасности, идентифицированные в рамках спецоценки и оценки профрисков, – один раз в три года. Для работников, которые выполняют работы повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования, – один раз в год.

2. Обучение применению СИЗ. Периодичность – один раз в три года.

3. Обучение оказанию первой помощи пострадавшим. Периодичность – один раз в три года.

4. Стажировка на рабочем месте.

5. Инструктаж по охране труда.

Новый вид обучения – обучение использованию СИЗ

Обучение применению СИЗ проводите в рамках обучения по охране труда или отдельно не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу. Чтобы обучать применению СИЗ отдельно, разработайте отдельную программу обучения использованию СИЗ. Продолжительность программы не установлена. При этом не менее 50 процентов от общего количества учебных часов по этой программе должно затрачиваться на отработку практических навыков. Практические занятия проводите на тренажерах и с наглядными пособиями.

Обучение по использованию СИЗ проводите не реже одного раза в три года.

Обучение по охране труда

Первичное обучение по охране труда для работников нужно будет проводить не позднее 60 календарных дней после приема на работу. Сейчас они проходят обучение в течение первого месяца после приема на работу.

В учебных центрах проходят обучение руководитель организации, руководители филиалов организации, комиссия по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов и лица, назначенные для проведения проверки знания требований охраны труда на микропредприятии.

С 1 марта 2023 года все работники, которые прошли обучение по охране труда, попадут в специальный реестр, который будет вести работодатель или образовательная организация.

Разрешили проводить обучение и проверку знаний дистанционно. Для этого нужно обеспечить работников нормативными документами, учебно-методическими материалами и электронными учебными курсами. Кроме того, нужно организовать обмен информацией между обучающимися и преподавателем через систему электронного обучения и участие обучающихся в интернет-конференциях и вебинарах.

Работодатель может освободить от первичного инструктажа некоторых работников. Для этого утвердите перечень профессий и должностей, освобожденных от прохождения первичного инструктажа. В перечень включите сотрудников, у которых безопасные условия труда и которые работают в офисе и их трудовая деятельность связана с небольшим количеством опасностей. Таким работникам не нужно будет проводить повторные инструктажи.

Инструктажи

Все виды инструктажей на рабочем месте проводят непосредственные руководители работ.

Вводный инструктаж нужно провести вновь принятым работникам, лицам, командированным в организацию и проходящим производственную практику.

Разрешили освободить от первичного инструктажа на рабочем месте офисных работников, если у них оптимальные или допустимые условия труда. Перечень освобожденных работников утверждает работодатель.

Повторный инструктаж по охране труда нужно будет проводить не реже одного раза в шесть месяцев.

Целевой инструктаж нужно проводить, если работники выполняют работы:

- повышенной опасности;
- которые выполняются только под непрерывным контролем;
- по нарядам-допускам;
- на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях;
- один раз, в том числе вне цеха, участка;
- по уборке территорий;
- по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Целевой инструктаж по охране труда при проведении конференций, семинаров, связанных с производственной деятельностью, на подконтрольной работодателю территории проводит организатор конференции, семинара или уполномоченный работодателем работник. При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций инструктаж проводит руководитель работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке.

Стажировка

Работодатель должен определить перечень работников рабочих профессий, которые проходят стажировку. В перечень включите работников, которые выполняют работы повышенной опасности и прошли обучение безопасным методам и приемам выполнения таких работ.

Стажировку нужно проводить по программам стажировки с отработкой практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, которые работники получили в рамках обучения по охране труда. Минимальная продолжительность стажировки не должна быть менее двух смен.

По новым правилам нужно проводить периодические стажировки в виде регулярных тренировок или учений. Это касается отдельных видов работ, например, спасательных работ. В состав тренировок включите закрепление практических навыков использования СИЗ. Периодичность и содержание стажировок определите в рамках СУОТ.

Программы обучения по охране труда

В правилах закрепили требования к программам обучения. Их нужно будет разрабатывать с учетом СОУТ и оценки профрисков.

В программы нужно включить практические занятия. В занятия включите отработку практических навыков безопасного выполнения работ не менее 25 процентов часов. В программах обучения работников использованию СИЗ и оказанию первой помощи – не менее 50 процентов часов.

Программы разработайте по примерным темам обучения, которые приложили к правилам. Минимальная продолжительность программ обучения:

- безопасным методам и приемам выполнения работ по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ – 16 часов;
- безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов по результатам СОУТ – 16 часов;
- безопасным методам и приемам выполнения работ, если есть опасности по результатам оценки профрисков, – 16 часов;
- оказанию первой помощи пострадавшим – 8 часов.

Продолжительность программ обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности нужно учитывать по НПА с государственными нормативными требованиями по охране труда.

Если работник проходит обучение по нескольким программам, то продолжительность обучения суммируется и не должна быть меньше 40 часов. Причем в эту продолжительность не включается обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности с дополнительными требованиями по обучению, а также обучение использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим.

Особенности обучения в микропредприятиях

Работодатели микропредприятий могут проводить обучение по охране труда, первой помощи и использованию (применению) СИЗ через инструктажи на рабочем месте. Чтобы провести проверку знаний, такие работодатели должны назначить ответственного работника. Формировать комиссию по проверке знаний требований охраны труда не нужно.

В правилах разрешили совместить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте. Их можно проводить вместе и результаты фиксировать в одном документе, например, в журнале инструктажей. Проводить все инструктажи по охране, кроме целевого, могут СОТ или ответственный за проведение инструктажей в организации (п. 103 Правил обучения).

Изменения с 2023

Единые типовые нормы СИЗ

В Трудовой кодекс ввели единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, в которых выдачу СИЗ поставили в зависимость от вредных факторов на рабочем месте. Единые типовые нормы заменят типовые нормы СИЗ по отраслям, по которым СИЗ нужно выдавать в зависимости от должности или профессии. Уже опубликовали Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами и единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств.

Старыми типовыми нормами разрешат пользоваться даже после вступления в силу с 1 марта 2022 года поправок к ТК. С 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года работодатель самостоятельно определяет, использовать Единые типовые или отраслевые типовые нормы СИЗ. С 1 января 2025 года работодатель обязан использовать единые типовые нормы.

На основании единых типовых норм работодателю нужно будет установить собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом не только результатов СОУТ, но также и результатов оценки профрисков и мнения профсоюза, если он есть в организации (ч. 4 ст. 221 ТК).

Отстранение работников за неприменение СИЗ

Если работник не применяет СИЗ, которые для него обязательны, то работодатель обязан будет его отстранить от работы без сохранения заработной платы. По действующим правилам у работодателя нет возможности отстранить от работы сотрудника, который не применяет СИЗ (ч. 1 ст. 76 ТК).

Запрет на выполнение работ без СИЗ

Если работодатель не обеспечил работника СИЗ или средствами коллективной защиты, он не имеет права требовать от работника исполнять трудовые обязанности. В таком случае придется оформить работнику простой с оплатой в размере средней заработной платы (ч. 6 ст. 216.1 ТК).

Обучение использованию СИЗ

Обучение работников использованию СИЗ выделили отдельно в составе обучения по охране труда наравне с инструктажами по охране труда и обучению оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (ст. 219 ТК). Если работник не прошел обучение использованию СИЗ, то его нельзя будет допускать к работе, как и в остальных случаях непрохождения обучения по охране труда (абз. 15 ч. 3 ст. 214 ТК).