



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

**главная
книга**

Группа компаний:

ООО «Консультант Центр», ООО «Ваше право»

г. Владимир, ул. Студенческая, д.5а, оф.601 тел. 7(4922) 47-14-44 (115), e-mail: seminar@consultant33.ru

ООО «Консультант» г Ковров, проспект Ленина, 49/1, оф. 1 8 (49232) 3-13-40, e-mail: seminar@consultant33.ru

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

«Реформа охраны труда: что изменилось для офисной фирмы»

Группа компаний: ООО «Консультант Центр»
и ООО «Ваше право» г. Владимир, ул. Студенческая, д.5а, оф.601
тел. 7 4922 47-14-44 (115)
ООО «Консультант» г. Ковров, просп. Ленина, 49/1, (офис 1)
тел. 7 49232 3-13-40
E-mail: seminar@consultant33.ru



ОГЛАВЛЕНИЕ

Вопрос 1 « <i>«Трудоохранная» ответственность работодателя</i> »	3
Основные нормативные документы	3
Выдержки из нормативных документов.....	3
Полезная информация в КонсультантПлюс	11
Ссылки на сайты	11
Выводы по вопросу 1	12
Вопрос 2 « <i>Организация охраны труда в офисе</i> »	13
Основные нормативные документы	13
Выдержки из нормативных документов.....	14
Полезная информация в КонсультантПлюс	24
Ссылки на сайты	24
Образцы документов	24
Выводы по вопросу 2	25
Вопрос 3 « <i>Обучение по охране труда</i> »	27
Основные нормативные документы	27
Выдержки из нормативных документов.....	27
Полезная информация в КонсультантПлюс	40
Таблицы.....	40
Выводы по вопросу 3	41
Вопрос 4 « <i>Инструктажи по охране труда</i> »	42
Основные нормативные документы	42
Выдержки из нормативных документов.....	42
Образцы документов	49
Выводы по вопросу 4	50
Вопрос 5 « <i>Инструкции по охране труда</i> »	51
Основные нормативные документы	51
Выдержки из нормативных документов.....	51
Полезная информация в КонсультантПлюс	56
Выводы по вопросу 5	58
Вопрос 6 « <i>Спецоценка и условия труда в трудовом договоре</i> »	59
Основные нормативные документы	59
Выдержки из нормативных документов.....	59
Полезная информация в КонсультантПлюс	76
Ссылки на сайты	77
Образцы документов	77
Выводы по вопросу 6	78
Вопрос РОТ_007 « <i>СИЗ: мыло, перчатки и прочая спецодежда в офисе</i> »	80
Основные нормативные документы	80
Выдержки из нормативных документов.....	81
Полезная информация в КонсультантПлюс	96
Образцы документов	96
Выводы по вопросу РОТ_007	97
Вопрос РОТ_008 « <i>Обязательные медосмотры и освидетельствования офисного персонала</i> »	98
Основные нормативные документы	98
Выдержки из нормативных документов.....	99
Полезная информация в КонсультантПлюс	118
Образцы документов	119
Выводы по вопросу РОТ_008	121



Вопрос 1 «Трудоохранная» ответственность работодателя»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 213, 214
- КоАП РФ, статьи 3.12, 4.4, 4.5, 4.6, 5.27.1,
- УК РФ, статья 143
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 N 41 "О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов"
- Федеральный закон от 26.03.2022 N 70-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях"
- Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 (ред. от 03.03.2020) "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты")
- Письмо Минтруда России от 22.02.2022 N 15-1/ООГ-341
- Решение Приморского краевого суда от 05.09.2019 по делу N 7-12-437/2019

Выдержки из нормативных документов

ЧАСТЬ 1 СТ. 5.27.1 КОАП: НАРУШЕНИЯ ОБЩЕГО ХАРАКТЕРА

Статья 214 ТК 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.

Статья 4.5 КоАП РФ

1. Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено <...> а также за нарушение трудового законодательства <...> по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения <...>

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

6. Субъектами административной ответственности за нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выступают в том числе: работодатели - юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - работодатели), их должностные лица, допустившие нарушения в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (части 1, 2, 4 - 7 статьи 5.27, статья 5.27.1 КоАП РФ); физические или должностные лица, не уполномоченные работодателем на привлечение к трудовой деятельности иных лиц (части 3, 5 статьи 5.27 КоАП РФ).



К числу должностных лиц, подлежащих привлечению к административной ответственности по [статьям 5.27, 5.27.1](#) КоАП РФ, следует относить лиц, совершивших административные правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на них организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций ([примечание](#) к статье 2.4 КоАП РФ).

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении его производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей ([статья 2.4](#) КоАП РФ) и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год ([часть 1 статьи 4.5](#) КоАП РФ).

Государственная регистрация прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не препятствует привлечению данного лица к административной ответственности в пределах срока давности за совершенные им в период осуществления указанной деятельности административные правонарушения, предусмотренные [статьями 5.27, 5.27.1](#) КоАП РФ. При этом такому лицу назначается административное наказание, установленное для индивидуальных предпринимателей.

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

1. 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, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

ЧАСТЬ 2 СТ. 5.27.1 КОАП: СПЕЦОЦЕНКА

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

19. По [части 2 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ подлежат квалификации непроведение или нарушение установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда ([пункт 1 части 2 статьи 4, статья 17](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон "О специальной оценке условий труда")). <...>

При этом невыполнение работодателем иных обязанностей в связи с проведением специальной оценки условий труда, предусмотренных, например, [пунктом 6 части 2 статьи 4](#) Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (нереализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда), образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного [частью 1 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ.

Обратить внимание судей на то, что нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, допущенное организацией, проводившей специальную оценку условий труда, подлежит квалификации по [статье 14.54](#) КоАП РФ.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

20. Судьям необходимо учитывать, что административное правонарушение, предусмотренное [частью 2 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, не является длящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку (например, непроведение специальной оценки условий труда, непредставление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([часть 4 статьи 8](#), [часть 2 статьи 11](#), [часть 2 статьи 17](#) Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

ЧАСТЬ 3 СТ. 5.27.1: ОБУЧЕНИЕ, ИНСТРУКТАЖИ, МЕДОСМОТРЫ

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

3. [Допуск](#) работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

[Статья 213 ТК РФ](#)

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:
качества проведения специальной оценки условий труда;
правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
фактических условий труда работников.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

21. Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (далее также - прохождение необходимого обучения и проверка знаний), а также обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), обязательные психиатрические освидетельствования (далее также - обязательные осмотры) или имеющего медицинские противопоказания, влечет административную ответственность по [части 3 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ.

Так, состав административного правонарушения, предусмотренного [частью 3](#) указанной статьи КоАП РФ, образует, например, допуск любого работника организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинской организации или детского учреждения, независимо от его трудовых функций, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения периодических медицинских осмотров ([часть вторая статьи 213](#) ТК РФ).

[Статья 4.4 КоАП РФ](#)

5. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же



статьей (частью статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, совершившему их лицу назначается административное наказание как за совершение одного административного правонарушения.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

22. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором ([часть 3 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, [абзацы третий - пятый части первой статьи 76](#) ТК РФ).

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного [частью 3 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ.

ЧАСТЬ 4. СТ. 5.27.1 КОАП: СПЕЦОДЕЖДА

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

4. Необеспечение работников [средствами](#) индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

18. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет административную ответственность по соответствующей части [статьи 5.27.1](#) КоАП РФ.

Например, административная ответственность по [части 1 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного [частью 4 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности в необеспечении работников (независимо от их количества) согласно установленным нормам средствами индивидуальной защиты, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности средств индивидуальной защиты к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене (примечание к [статье 5.27.1](#) КоАП РФ, [часть третья статьи 221](#) ТК РФ).



В связи с тем, что [часть 4 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении. Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.

[Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 \(ред. от 03.03.2020\) "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" \(вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты"\)](#)

5.5. При выборе форм подтверждения соответствия средства индивидуальной защиты классифицируются по степени риска причинения вреда пользователю:

- 1) первый класс - средства индивидуальной защиты простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат декларированию соответствия;
- 2) второй класс - средства индивидуальной защиты сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат обязательной сертификации.

ЧАСТЬ 5 СТ. 5.27.1 КОАП: ПОВТОРНЫЕ НАРУШЕНИЯ

[Статья 3.12 КоАП РФ](#)

1. Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности ...

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

25. Если в ходе подготовки к рассмотрению дела об административном правонарушении, предусмотренном [статьями 5.27, 5.27.1](#) КоАП РФ, судьей будет установлено, что в материалах одного дела, переданного ему на рассмотрение, имеется несколько протоколов о различных административных правонарушениях, совершенных одним и тем же лицом, каждый протокол следует принимать для рассмотрения в отдельном производстве с вынесением постановления по каждому совершенному правонарушению ([часть 1 статьи 4.4](#) КоАП РФ).

Если из протоколов об административных правонарушениях усматривается, что при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя или более статьями (частями статей) КоАП РФ и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье (например, невыполнение работодателем обязанностей выдать находящемуся на работе работнику в день увольнения трудовую книжку и произвести с ним расчет при условии, что данный работодатель ранее в пределах срока, установленного [статьей 4.6](#) КоАП РФ, подвергался административной ответственности по [частям 1 и 6 статьи 5.27](#) названного кодекса за совершение аналогичных правонарушений ([части 2 и 7 статьи 5.27](#) КоАП РФ), то следует вынести определение об объединении таких материалов и рассмотреть их в одном производстве с вынесением одного постановления и назначением административного наказания по правилам [части 2 статьи 4.4](#) КоАП РФ.

Вместе с тем в том случае, если совершенные административные правонарушения предусмотрены одной частью [статьи 5.27](#) или [5.27.1](#) КоАП РФ, при назначении административного наказания за их совершение положения [части 2 статьи 4.4](#) КоАП РФ не подлежат применению.

[Статья 4.6 КоАП РФ](#)

1. Лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня



окончания исполнения данного постановления, за исключением случая, предусмотренного [частью 2](#) настоящей статьи.

2. Лицо, которому назначено административное наказание в виде административного штрафа за совершение административного правонарушения и которое уплатило административный штраф до дня вступления в законную силу соответствующего постановления о назначении административного наказания, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу указанного постановления до истечения одного года со дня уплаты административного штрафа.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

8. Действия (бездействие) лица, ранее подвергнутого административному наказанию, подлежат квалификации по [частям 2, 5, 7 статьи 5.27](#), [части 5 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ в том случае, если им совершено аналогичное административное правонарушение, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности, установленной трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию за совершение такого же административного правонарушения (например, отказ в выдаче документов, связанных с работой, или их копий одному, затем другому сотруднику ([часть первая статьи 62](#) ТК РФ) ([статья 4.6](#) КоАП РФ). <...>

Решение Приморского краевого суда от 05.09.2019 по делу N 7-12-437/2019

Как установлено по делу об административном правонарушении, при проведении проверки в период с 26 февраля 2019 года по 20 марта 2019 года Государственной инспекцией труда в Приморском крае был выявлен факт нарушения АО "...", [пункта 6 части 2 статьи 212](#), [части 3 статьи 221](#) Трудового кодекса РФ, пункта 2 части 1 Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006 года N, выразившихся в том, что водителю ФИОЗ (приказ о приеме на работу от 16 октября 2018 года N 133-ЛС) не было выдано средство индивидуальной защиты "жилет сигнальный".

С постановлением по делу об административном правонарушении не согласилась защитник АО "...", ФИО2, которой в поданной в Приморский краевой суд жалобе ставится вопрос об отмене постановления судьи и прекращении производства по делу в связи с тем, что протокол об административном правонарушении составлен неуполномоченным на это должностным лицом. <...>

Повторность совершения АО "...", административного правонарушения, предусмотренного [частью 4 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, подтверждается постановлением о назначении административного наказания N 25/12-4204-18-И/17 от 23 ноября 2018 года, учитывая, что в соответствии со [ст. 4.6](#) КоАП РФ лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления.

Доводы защитника о том, что протокол об административном правонарушении составлен неуполномоченным лицом, являются несостоятельными. <...>

Назначенное АО "...", наказание в виде административного штрафа соответствует минимальному размеру санкции [части 5 статьи 5.27.1](#) Кодекса РФ об административных правонарушениях и является справедливым. <...>

Статья 4.6 КоАП РФ

1. Лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня



окончания исполнения данного постановления, за исключением случая, предусмотренного [частью 2](#) настоящей статьи.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

8. Действия (бездействие) лица, ранее подвергнутого административному наказанию, подлежат квалификации по [частям 2, 5, 7 статьи 5.27, части 5 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ в том случае, если им совершено аналогичное административное правонарушение, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности, установленной трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию за совершение такого же административного правонарушения (например, отказ в выдаче документов, связанных с работой, или их копий одному, затем другому сотруднику ([часть первая статьи 62](#) ТК РФ) ([статья 4.6](#) КоАП РФ). <...>

СТАТЬЯ 143 УК: ЗА КАКИЕ НАРУШЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НАКАЖУТ УГОЛОВНО

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 N 41 "О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов"](#)

4. По смыслу [части 1 статьи 143](#) УК РФ субъектами данного преступления могут быть руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда.

Ответственность по [статье 143](#) УК РФ также могут нести представители организаций, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующие специалисты, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору в соответствии с [частью третьей статьи 217](#) ТК РФ, если на указанных лиц непосредственно возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя.

[Статья 143 УК РФ](#)

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное [лицом](#), на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение [тяжкого вреда](#) здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное [частью первой](#) настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.



СРОКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Статья 4.5 КоАП РФ

1. Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено <...> а также за нарушение трудового законодательства <...> по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения <...>

2. При длящемся административном правонарушении сроки, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения.

3. Если частью 1 настоящей статьи не предусмотрен более длительный срок давности привлечения к административной ответственности, за административные правонарушения, влекущие применение административного наказания в виде дисквалификации (за исключением административных правонарушений, предусмотренных частью 6 настоящей статьи), лицо может быть привлечено к административной ответственности не позднее одного года со дня совершения административного правонарушения, за административные правонарушения, предусмотренные частью 6 настоящей статьи, - со дня вынесения решения, указанного в части 6 настоящей статьи, а при длящемся административном правонарушении - не позднее одного года со дня его обнаружения.

«ТРУДООХРАННЫЕ» ШТРАФЫ: ОПТОМ ИЛИ В РОЗНИЦУ?

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

22. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (часть 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ, абзацы третий - пятый части первой статьи 76 ТК РФ).

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности в необеспечении работников (независимо от их количества) согласно установленным нормам средствами индивидуальной защиты, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности средств индивидуальной защиты к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене (примечание к статье 5.27.1 КоАП РФ, часть третья статьи 221 ТК РФ).

В связи с тем, что часть 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении. Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.



Письмо Минтруда России от 22.02.2022 N 15-1/ООГ-341

Исходя из содержания [части 2 статьи 5.27.1](#) КоАП полагаем, что административная ответственность устанавливается за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда в организации независимо от количества рабочих мест, в отношении которых была проведена указанная процедура.

Статья 4.4 КоАП РФ

5. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же статьей (частью статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, совершившему их лицу назначается административное наказание как за совершение одного административного правонарушения.

6. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, при назначении административного наказания за совершение указанных административных правонарушений применяются правила назначения административного наказания, предусмотренные [частями 2 - 4](#) настоящей статьи.

Статья 4.4 КоАП РФ

1. При совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение, за исключением случаев, предусмотренных [частями 5 и 6](#) настоящей статьи.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Как найти

С 6 апреля 2022 года смягчили ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ МСП поможет [Обзор: "Основные изменения в КоАП РФ в 2022 году" \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ МСП**
- перейти в [Обзор: "Основные изменения в КоАП РФ в 2022 году" \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в Обзоре Вы найдете краткое описание изменений, а также ссылку на закон, вносящий эти изменения

Ссылки на сайты



**Минтруд
России**

Проверить наличие сведений о результатах специальной оценке условий труда (СОУТ) можно в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения СОУТ на сайте Минтруда России по ссылке:

<https://akot.rosmintrud.ru/sout/Statistics/varorganization>



Выводы по вопросу 1

1. Увольнение должностных лиц, как и снятие ИП с регистрации, не препятствует привлечению их к ответственности, пока не истек срок давности, составляющий один год.
2. Возможный штраф за общие нарушения правил ОТ для руководителя, ИП или малого предприятия - от 2000 до 5000 руб., для средней или крупной организации - от 50 000 до 80 000 руб.
3. За нарушения при проведении спецоценки, в том числе и за ее непроведение, предусмотрен штраф 5000 – 10 000 руб. для директора, ИП или малого предприятия, и 60 000 – 80 000 руб. для средней либо крупной компании.
4. Верховный суд указал, что нарушение порядка проведения спецоценки не является длящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку.
5. Если работник был допущен к труду без должного медосмотра или без необходимых знаний, за каждое такое нарушение директор, ИП либо малое предприятие заплатит штраф в сумме от 15 000 до 25 000 руб., а средняя или крупная компания – от 110 000 до 130 000 руб.
6. Как указал Верховный суд, нарушением будет допуск **любого** работника, например, из сферы общепита или торговли, **независимо** от его трудовых функций, к работе без медосмотров, которые по ТК они обязаны проходить.
7. Каждое нарушение, перечисленное в ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП, длящееся, так как это длительное непрекращающееся невыполнение работодателем обязанности отстранить от работы или не допускать к работе работника, не прошедшего обучение, медосмотр и т.п.
8. За необеспечение работника средствами индивидуальной защиты (СИЗ) 2 класса и выше предусмотрен штраф 20 000 – 30 000 руб. для руководителя, ИП или малого предприятия, и 130 000 – 150 000 руб. для средней либо крупной организации.
9. Мера ответственности за отсутствие СИЗ зависит от класса, к которому СИЗ относятся. Так, работодатель будет оштрафован по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП за непредоставление работникам СИЗ 1-го класса (простой конструкции), и по ч. 4 этой же статьи – за необеспечение СИЗ 2-го класса (сложной конструкции).
10. Повторное, по мнению Верховного суда, это аналогичное первому правонарушение, то есть невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности в течение срока, когда лицо считается подвергнутым наказанию за первое нарушение. Например, непредоставление СИЗ одному, а затем другому сотруднику.
11. Повторное привлечение к ответственности руководителя не зависит от того, совершены нарушения по одному месту работы или в разных.
12. Статьей 143 УК установлена уголовная ответственность руководителя или иного начальника, непосредственно отвечающего за охрану труда, а именно:
 - если нарушение требований ОТ повлекло тяжёлый вред здоровью работника, то, в частности, штраф в размере до 400 000 руб. либо лишение свободы на срок до 1 года;
 - если нарушение повлекло смерть человека, то, принудительные работы на срок до 4 лет либо лишение свободы на то же время.
13. Срок, в течение которого работодателя можно наказать за «кадровый» или «трудоохранный» проступок - 1 год, считая со дня:
 - совершения проступка, если он не длящийся;
 - обнаружения проступка (читай – составления протокола), если он длящийся.
14. С 06.04.2022, если в ходе одной проверки трудинспектор найдёт несколько нарушений, за которые штрафуют по одной части КоАП, то назначит только один штраф. Если же нарушения будут разнородными, с наказанием по разным же нормам КоАП, скажем, не проводятся инструктажи по ОТ и не выдаются СИЗ, то и штрафов назначат столько, сколько найдут проступков.



Вопрос 2 «Организация охраны труда в офисе»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 22, 60.2, 74, 151, 209, 209.1, 214, 214.1, 214.2, 216.1, 217, 223, 226
- КоАП РФ, статья 2.9
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"
- Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"
- Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 "Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда"
- Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 36 "Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей"
- Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 926 "Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков"
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н "Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места"
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"
- Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников"
- Письмо Минтруда России от 25.01.2022 N 15-2/ООГ-126
- Письмо Минтруда России от 10.01.2022 N 15-1/ООГ-1
- Письмо Минтруда России от 26.09.2019 N 15-2/В-2363
- Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698
- Письмо Минтруда России от 11.11.2016 N 15-2/В-3673
- Письмо Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136
- Письмо Роструда от 31.08.2020 N 1470-4-3
- Письмо Роструда от 24.06.2015 N ПГ/32250-3-2
- Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2021 по делу N 33-7977/2021
- Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 29.12.2015 по делу N 22-3528/2015
- Решение Свердловского областного суда от 03.04.2019 по делу N 72-454/2019
- Постановление Калужского областного суда от 24.07.2017 N 4-А-225/2017
- Решение Ульяновского областного суда от 04.05.2017 по делу N 7-164/2017
- Решение Оренбургского областного суда от 11.09.2015 N 21-523/2015
- Решение Октябрьского районного суда города Иваново от 30.05.2014 по делу N 12-147/2014
- Решение Ленского районного суда Республики Саха (Якутия) от 14.06.2016 N 12-32/2016
- Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 14.01.2016 по делу N 12-5/2016(12-272/2015;)



Выдержки из нормативных документов

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

[Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"](#)

[Статья 1](#)

Внести в Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации (...) следующие изменения: <...>

[Статья 209 ТК РФ](#)

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

[Статья 214 ТК 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.

[Статья 217 ТК РФ](#)

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

[Статья 214 ТК РФ](#)

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,



стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; <...>

Статья 217 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"

78. Допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими государственных нормативных требований охраны труда.

Письмо Минтруда России от 10.01.2022 N 15-1/ООГ-1

При этом к отдельным работодателям следует относить тех работодателей, которые обеспечивают соблюдение государственных нормативных требований охраны труда без привлечения дополнительных ресурсов и проведения дополнительных мероприятий, предусмотренных системой управления охраной труда.

Статья 209 ТК РФ

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Статья 214.1 ТК РФ

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 настоящего Кодекса.

Статья 216.1 ТК РФ

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 926 "Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков"

1. Утвердить Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков согласно приложению.
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г.



[Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 36 "Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей"](#)

1. Утвердить [Рекомендации](#) по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей согласно приложению.
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г.

НОВАЯ ОБЯЗАННОСТЬ: УЧЕТ МИКРОТРАВМ

[Статья 214 ТК РФ](#)

Работодатель обязан обеспечить: <...>

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

[Статья 226 ТК РФ](#)

Для целей настоящего Кодекса под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в [части второй статьи 227](#) настоящего Кодекса, 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, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

[Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений \(микротравм\) работников"](#)

1. Утвердить прилагаемые [рекомендации](#) по учету микроповреждений (микротравм) работников.
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 года.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА

[Статья 209 ТК РФ](#)

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. [Общие требования](#) к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н "Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места"](#)

1. Утвердить общие требования к организации безопасного рабочего места согласно [приложению](#).
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 года.

[Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"](#)

[Статья 1](#)

9) [статью 211](#) изложить в следующей редакции:

"Статья 211. Государственное управление охраной труда



Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. <...>

НОВЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Статья 214.2 ТК РФ

Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

Статья 22 ТК РФ

Работодатель имеет право: <...>

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Письмо Роструда от 31.08.2020 N 1470-4-3

Сервис "Электронный инспектор" позволяет работодателям провести внутренний самоконтроль соблюдения трудового законодательства. В ходе проверки представитель организации заполняет интеллектуальные проверочные листы, которые изменяют последовательность контрольных вопросов в зависимости от предоставляемых ответов. После прохождения самопроверки система выдает заключение об отсутствии или наличии нарушений, правовое обоснование, инструкции по устранению выявленных нарушений.

Других преимуществ работодателям по итогам прохождения листов самопроверки не предоставляется.

Статья 209.1 ТК РФ

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

предупреждение и профилактика опасностей;

минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 настоящего Кодекса.



Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"

31. При составлении Плана мероприятий по охране труда организации работодатель вправе руководствоваться примерным перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков <7>.

<7> Статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139).

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"

1. Утвердить Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней согласно приложению.

Письмо Минтруда России от 25.01.2022 N 15-2/ООГ-126

В этой связи поясняем, что с даты вступления в силу приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 771н (с 1 марта 2022 г.) работодатель вправе учитывать примерный Перечень при составлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2022 год, а также вносить изменения в него в течение года. Периодичность и порядок внесения изменений в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель утверждает локальным нормативным актом самостоятельно.

**СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА ИЛИ ОТДЕЛЬНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:
КОГДА ОБЯЗАТЕЛЬНО, А КОГДА НЕТ**

Статья 223 ТК РФ

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 "Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда"

1. Утвердить Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда согласно приложению.

Решение Свердловского областного суда от 03.04.2019 по делу N 72-454/2019

Частью 1 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Как видно из материалов дела, в ходе расследования несчастного случая, произошедшего 01 мая 2018 года с медсестрой Т., выявлено:

- непроведение Т. инструктажа по охране труда, обучения и проверки знаний требований охраны труда, в нарушение п. 2.1.5, 2.2.1, 3.1, 3.5 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда России Минобразования России от 13 января 2003 года N 1/29, ст. 212, 225 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не обеспечение средствами индивидуальной защиты Т., а именно специальной одежды, специальной обуви, в нарушение п. 4 отраслевых норм бесплатной выдачи работникам



специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", [ст. 212, 221](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- не создание службы охраны и труда, отсутствие должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку в нарушение [ст. 217](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Постановление Калужского областного суда от 24.07.2017 N 4-А-225/2017

[Частью 1 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ установлена административная ответственность за 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](#).

В соответствии с [абз. 2 ч. 2 ст. 212](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Решение Ульяновского областного суда от 04.05.2017 по делу N 7-164/2017

[Частью 1 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ.

Из материалов дела следует, что административным органом в вину заместителю главного инженера по охране труда, технике безопасности, гражданской обороне и пожарной безопасности АО "У" К. вменялось то, что в нарушение [ст. 217](#) Трудового кодекса РФ им на предприятии не создана служба охраны труда и не введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой должности.

Письмо Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136

В соответствии с [частью 1 статьи 217](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. При этом согласно [статье 209](#) Кодекса под производственной деятельностью понимается совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

В этой связи представляется, что производственная деятельность осуществляется в разнообразных формах, в разных отраслях экономики физическими и юридическими лицами. Это деятельность по производству не только материальных благ, но и нематериальных, включая оказание различных услуг во всех сферах, что определено в Общероссийском [классификаторе](#) продукции по видам экономической деятельности, утвержденном [приказом](#) Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 г. N 14-ст.

Из вышеизложенного следует, что действие норм, приведенных в [части 1 статьи 217](#) Кодекса, в полной мере распространяется на организации, оказывающие различные виды услуг.

В этой связи полагаем, что требования [части 1 статьи 217](#) Кодекса обязывают работодателя, оказывающего различные виды услуг, численность работников которого превышает 50 человек, создать службу охраны труда или ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, на которых возлагаются функции по организации работы по охране труда в организации.

Решение Оренбургского областного суда от 11.09.2015 N 21-523/2015 (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)

Поскольку ГБУ ОШИ Губернаторский лицей - интернат является образовательным учреждением и оказывает образовательные услуги, то есть осуществляет производственную деятельность, на него возложена обязанность при обстоятельствах, указанных в ст. 217 ТК РФ, принять меры по созданию специального механизма контроля за выполнением требований охраны труда.

Нарушение требований ст. 217 ТК РФ образует состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.



Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 14.01.2016 по делу N 12-5/2016(12-272/2015;) (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)

Согласно ст. 209 ТК РФ, производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Из Устава МБОУ "Гимназия" г. Мичуринска Тамбовской области следует, что данное Учреждение осуществляет образовательную деятельность.

Поэтому требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ в данном случае не применимы к образовательному учреждению, так как оно не ведет производственную деятельность.

Статья 223 ТК РФ

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя, указанного в [части второй](#) настоящей статьи, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать [требованиям](#), установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации [порядке](#).

**СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:
МОЖНО ЛИ СОВМЕЩАТЬ И СКОЛЬКО НУЖНО ШТАТНЫХ ЕДИНИЦ**

Письмо Минтруда России от 11.11.2016 N 15-2/В-3673

В этой связи поясняем, что требования [части 1 статьи 217](#) Кодекса обязывают работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, создать службу охраны труда или ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, на которых возлагаются функции по организации работы по охране труда в организации.

Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698

По вопросу о ненадлежащей организации службы охраны труда (пункт 11 обращения) поясняем, что отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда в хозяйствующем субъекте, численность работников которого превышает 50 человек, является нарушением требований, установленных [частью 1 статьи 217](#) Кодекса, а следовательно, нарушением требований законодательных и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, что может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности.

Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 "Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда"

IV. Определение нормативной численности работников Службы

21. Рекомендуемая нормативная численность работников Службы определяется исходя из 40-часовой рабочей недели.

22. Рекомендуемая нормативная численность работников Службы представлена в виде таблиц, выражающих зависимость нормативов от одного или нескольких наиболее существенных для каждой из функций факторов (далее - нормофакторов), которые оказывают основное влияние на трудоемкость выполняемых работ.

В случаях, когда рекомендуемая нормативная численность зависит от двух нормофакторов, она определяется по таблице на пересечении строки и столбца соответствующих числовым значениям нормофакторов.



23. Полученная рекомендуемая нормативная численность по [таблицам 1 - 5](#) и [пункту 30.6](#) Рекомендаций суммируется и в соответствии с методикой расчета нормативной численности работников службы охраны труда, представленной в [разделе 5](#) Рекомендаций, рассчитывается итоговая рекомендуемая нормативная численность работников Службы.

24. В [приложении N 1](#) к Рекомендациям приведен пример расчета рекомендуемой нормативной численности работников службы охраны труда у работодателя.

[Письмо Минтруда России от 26.09.2019 N 15-2/В-2363](#)

В этой связи поясняем, что работодатель, численность работников которого превышает 50 человек (что предусмотрено штатным расписанием в организации), обязан создать службу охраны труда или ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, на которых возлагаются функции по организации работы по охране труда в организации.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

[Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698](#)

При этом поясняем, что данные [Рекомендации](#) не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Министерством юстиции Российской Федерации и носят рекомендательный характер, следовательно, требование о полном соблюдении вышеуказанных [Рекомендаций](#) не имеет достаточного правового обоснования.

По вопросу о согласовании численности службы охраны труда с государственной инспекцией труда (пункт 8 обращения) поясняем, что указанных требований действующим законодательством не установлено.

[Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2021 по делу N 33-7977/2021](#)

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, как верно указано апеллянтом, относится к исключительной компетенции работодателя, которая корреспондирует к возникновению у него обязанности по обеспечению безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

Поскольку работодатель самостоятельно устанавливает структуру управления, суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности введения в штатное расписание самостоятельного структурного подразделения, в данном случае службы охраны труда, создание которой относится к исключительной компетенции руководителя организации, а может сделать суждения относительно того соответствуют ли действия работодателя требованиям охраны труда, предъявляемым действующим законодательством.

ВВОДИМ В ШТАТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ДУМАЕМ, КАК БЫТЬ, ЕСЛИ ОН ВНЕЗАПНО УВОЛИЛСЯ

[Статья 60.2 ТК РФ](#)

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) настоящего Кодекса). <...>

[Статья 151 ТК РФ](#)

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) настоящего Кодекса).



Статья 2.9 КоАП РФ

При малозначительности совершенного административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"

21. При решении вопроса о назначении вида и размера административного наказания судье необходимо учитывать, что [КоАП](#) РФ допускает возможность назначения административного наказания лишь в пределах санкций, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение с учетом характера совершенного правонарушения, личности виновного, имущественного положения правонарушителя - физического лица (индивидуального предпринимателя), финансового положения юридического лица, привлекаемого к административной ответственности, обстоятельств, смягчающих и отягчающих административную ответственность ([статьи 4.1 - 4.5](#) КоАП РФ). Поэтому судья не вправе назначить наказание ниже низшего предела, установленного санкцией соответствующей статьи, либо применить наказание, не предусмотренное [статьей 3.2](#) КоАП РФ.

Вместе с тем, если при рассмотрении дела будет установлена малозначительность совершенного административного правонарушения, судья на основании [статьи 2.9](#) КоАП РФ вправе освободить виновное лицо от административной ответственности и ограничиться устным замечанием, о чем должно быть указано в постановлении о прекращении производства по делу. Если малозначительность административного правонарушения будет установлена при рассмотрении жалобы на постановление по делу о таком правонарушении, то на основании [пункта 3 части 1 статьи 30.7](#) КоАП РФ выносится решение об отмене постановления и о прекращении производства по делу.

Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 29.12.2015 по делу N 22-3528/2015

Судьей районного суда обоснованно сделан вывод об отсутствии оснований для отнесения совершенного правонарушения к малозначительным и освобождению ООО <данные изъяты> от административной ответственности. Не согласиться с выводами оснований не усматриваю.

В то же время, при выборе вида и меры наказания, судьей не в полной мере приняты во внимание характер и степень опасности совершенного правонарушения, отсутствие отягчающих обстоятельств, а также совершение административного правонарушения в сфере охраны труда юридическим лицом впервые и устранение выявленных нарушений в полном объеме, в том числе и те обстоятельства на которые указано выше.

В качестве меры наказания должностным лицом применен административный штраф, однако, с учетом вышеизложенного, целям административного наказания в данном случае будет отвечать назначение административного наказания в виде предупреждения.

РОСТРУД: ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА ≠ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 223 ТК РФ

В целях обеспечения соблюдения [требований](#) охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Письмо Роструда от 24.06.2015 N ПГ/32250-3-2

Для работников, осуществляющих работы в области охраны труда, [ЕКС](#) устанавливает ограничения, например, по стажу работы или квалификации, поэтому в организациях всех форм собственности должности руководителей, специалистов и служащих, осуществляющих работы в области охраны труда, должны быть приведены в соответствие с [ЕКС](#). В [разделе III](#) ЕКС четко



указаны наименования должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, и квалификационные требования к ним.

Таким образом, наименования должностей должны указываться в трудовом договоре, штатном расписании и трудовых книжках в строгом соответствии с названными справочниками.

В этой связи в случае выявления при проведении проверки государственным инспектором труда несоответствий к работодателю могут быть применены меры инспекторского реагирования, в том числе выдано обязательное для исполнения предписание о приведении должностей в соответствие с [ЕКС](#).

Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5

При этом квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным положениями раздела "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" Единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей и специалистов, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 N 559н.

Решение Октябрьского районного суда города Иванова от 30.05.2014 по делу N 12-147/2014 (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)

Кроме того, в ходе проверки установлено, что должность инженера по охране труда, предусмотренная штатным расписанием, представленным на момент проведения проверки, не соответствует Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих. Факт указанного нарушения подтверждается штатным расписанием ООО "Славена" по состоянию на 27.02.2014 года, не оспаривается заявителем. Довод представителя заявителя о том, что на момент рассмотрения дела об административном правонарушении были внесены изменения в штатное расписание в ООО "Славена", не свидетельствует об отсутствии оснований для привлечения указанного юридического лица к административной ответственности.

Решение Ленского районного суда Республики Саха (Якутия) от 14.06.2016 N 12-32/2016 (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)

В нарушение ст. 217 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Приказа Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 года N 559н (в ред. от 20.02.2014 года) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда", в штатном расписании ЛАТП-1 и ЛАТП-2 вместо специалистов по охране труда указаны должности начальник ООТ и БД, ведущий инженер БДД.

Статья 74 ТК РФ

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других](#)



местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Разобраться, как составить и заполнить документы по учету микротравмы, поможет Типовая ситуация: Микротравмы на производстве: учет и расследование (Издательство "Главная книга", 2022)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **МИКРОТРАВМА**
- перейти в Типовую ситуацию: Микротравмы на производстве: учет и расследование (Издательство "Главная книга", 2022) (второй документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете краткую информацию по порядку учета микротравм, а также образцы заполнения положения о расследовании и учете микротравм, справки о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к микротравме, журнал учета микротравм

Ссылки на сайты

Онлайнинспекция.рф

Вы можете оценить соблюдение требований трудового законодательства, пройдя самообследование с помощью сервиса "Электронный инспектор" на сайте Онлайнинспекции по ссылке: <https://онлайнинспекция.рф/inspector>

Образцы документов

Общество с ограниченной ответственностью "Альфа"
(ООО "Альфа")

ПРИКАЗ

16.05.2022

№ 6

Москва

О создании службы охраны труда.

В целях организации работ по охране труда, в соответствии со ст. 223 ТК РФ.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Учредить службу охраны труда.
2. Ввести в штатное расписание следующие должности службы охраны труда:
 - руководитель службы охраны труда - 1 штатная единица;
 - специалист по охране труда - 2 штатные единицы.
3. Начальнику отдела кадров Н.С. Фролову в срок до 01.06.2022:
 - 3.1. Подготовить проект штатного расписания и направить его на утверждение.
 - 3.2. Разработать Положение о службе охраны труда и должностные инструкции.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Иванов

Иванов И.И.

С приказом ознакомлен:
начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

16.05.2022



Выводы по вопросу 2

1. Каждый работодатель должен утвердить ЛНА, устанавливающий структуру и порядок функционирования СУОТ. Это, как правило, Положение о СУОТ. За основу можно взять новое Примерное положение о СУОТ, утв. Приказом Минтруда от 29.10.2021 N 776н, которое действует с 01.03.2022.
2. За отсутствие положения о системе управления охраной труда (СУОТ) грозит штраф по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП.
3. Новая ст. 218 ТК выделяет два вида профессиональных рисков: риски травмирования работника и риски получения профессионального заболевания. Оценить риски вашей компании вы можете с помощью Рекомендаций, утв. Приказом Минтруда от 28.12.2021 N 926.
4. Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждены Приказом Минтруда от 31.01.2022 N 36.
5. С 01.03.2022 все работодатели обязаны вести учет микротравм, рассматривать причины и обстоятельства их получения.
6. Порядок учета и расследования микротравм работодатель разрабатывает сам на основе Рекомендаций Минтруда, утв. Приказом от 15.09.2021 N 632н и утверждает в ЛНА, например, в Положении о расследовании и учете микротравм. С этим ЛНА надо ознакомить должностных лиц и работников, чтобы они понимали, что делать при микротравмах.
7. Общие требования к организации безопасного рабочего места утверждены приказом Минтруда от 29.10.2021 N 774н.
8. Согласно ст. 214.2 ТК, с 01.03.2022 каждый работодатель вправе:
 - контролировать безопасность работ с помощью оборудования для видео-, аудиофиксации и обеспечить хранение записей. Но о том, что установлены видеорекамеры или другие записывающие устройства, надо проинформировать работников;
 - вести электронный документооборот в области ОТ;
 - предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов сотрудникам ГИТ.
9. Вы можете оценить соблюдение требований трудового законодательства, пройдя самообследование с помощью сервиса "Электронный инспектор".
10. С 1 марта 2022 г. работодатель вправе учитывать примерный перечень, утв. Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 771н, при составлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2022 год, а также вносить изменения в него в течение года. Периодичность и порядок внесения изменений в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель утверждает локальным нормативным актом самостоятельно.
11. Если численность работников превышает 50 человек, то ТК предписывает создать в компании службу ОТ или ввести в штатное расписание должность специалиста по ОТ. Основной документ, определяющий порядок создания службы ОТ - новые Рекомендации, утвержденные Приказом Минтруда от 31.01.2022 N 37.



12. Обнаружив при проверке отсутствие службы ОТ или специалиста по ОТ, трудовая инспекция гарантировано выдаст работодателю предписание устранить пробел и выпишет постановление о штрафе по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.
13. Минтруд пояснил, что производственная деятельность - не только производство материальных благ, но и нематериальных, включая оказание услуг во всех сферах.
14. Если в организации работает менее 50 человек, она может сама решить, нужна ли ей служба ОТ или отдельная штатная единица специалиста по ОТ. Заниматься охраной труда в такой компании вправе:
 - руководитель или ИП (лично);
 - другой работник, на которого приказом руководителя возложены «трудоохранные» обязанности;
 - специалист по ОТ, нанятый по гражданско-правовому договору;
 - сторонняя организация или ИП, оказывающие услуги в области ОТ.
15. Пример расчета рекомендуемой нормативной численности работников службы охраны труда у работодателя приведен в Приложении 1 к Приказу Минтруда от 31.01.2022 N 37.
16. В ЕКС четко указаны наименования должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, и квалификационные требования к ним. Наименования должностей должны указываться в трудовом договоре, штатном расписании и трудовых книжках в строгом соответствии с названными справочниками.
17. Если вы только собираетесь вводить новую должность, то ее следует назвать "специалист по охране труда". А если у вас в штате уже есть должность, например «инженер по охране труда», то проще всего ее переименовать в специалиста.
18. Для переименования должности нужно издать приказ о внесении изменений в штатное расписание, получить письменное согласие работника, заключить с ним дополнительное соглашение, сдать СЗВ-ТД и внести изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения).



Вопрос 3 «Обучение по охране труда»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 76, 214, 219
- Постановление Верховного Суда РФ от 04.02.2021 N 9-АД21-2
- Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (начало действия документа - 01.09.2022)
- Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности..."
- ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию, утв. Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст
- Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, утв. Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 36
- Правила финансового обеспечения, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 N 467н
- Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"
- Письмо Минтруда России от 01.02.2022 N 15-2/ООГ-163
- Письмо Минтруда России от 29.12.2021 N 15-2/ООГ-3582
- Решение Московского городского суда от 04.02.2021 по делу N 7-1199/2021
- Решение Московского городского суда от 14.09.2020 по делу N 7-10765/2020

Выдержки из нормативных документов

ОБУЧЕНИЕ, ИНСТРУКТАЖИ, СТАЖИРОВКИ: ЧТО ЭТО И ЧЕМ ОТЛИЧАЮТСЯ

Статья 219 ТК РФ

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



[Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"](#)

Утвердить прилагаемый Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

[Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

1. Утвердить прилагаемые Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда <...>.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2026 г.

[Статья 219 ТК РФ](#)

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

4. Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) стажировки на рабочем месте;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда <...>.

[ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию, утв. Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст](#)

7.7.1.2. Обучение по охране труда предусматривает:

- вводный инструктаж;

- инструктаж на рабочем месте: первичный, повторный, внеплановый и целевой;

- обучение работников рабочих профессий;

- обучение руководителей и специалистов, а также обучение иных отдельных категорий, застрахованных в рамках системы обязательного социального страхования.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

2. Организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, должны быть аккредитованы и соответствовать требованиям, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. N 2334 "Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда".



[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

25. Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее - стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда по программам, указанным в [пункте 46](#) настоящих Правил (далее - программы обучения требованиям охраны труда).

26. Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СИЗ

[Статья 219 ТК РФ](#)

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

33. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

- а) работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;
- б) работники рабочих профессий;
- в) лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;
- г) работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;
- д) работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;
- е) председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда;
- ж) иные работники по решению работодателя.

[Статья 76 ТК РФ](#)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

[Статья 214 ТК 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; <...>

обучение по охране труда, в том числе <...> обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты <...>; <...>

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе <...> обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты <...>;

Статья 219 ТК РФ

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

34. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и в виде самостоятельного процесса обучения. В первом случае темы оказания первой помощи пострадавшим должны быть включены в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае должны быть разработаны отдельные программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим. <...>

36. <...> Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но **не позднее 60 календарных дней** после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится **не реже одного раза в 3 года**.

40. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения в соответствии с Правилами. В первом случае вопросы использования (применения) средств индивидуальной защиты включаются в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. <...>

41. <...> Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в сроки, установленные работодателем, но **не позднее 60 календарных дней** после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится **не реже одного раза в 3 года**.

ГДЕ ОБУЧАТЬСЯ: У РАБОТОДАТЕЛЯ ИЛИ В АККРЕДИТОВАННОЙ КОМПАНИИ

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

43. Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям



охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, установленных [пунктом 85](#) настоящих Правил.

44. Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, а также лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда в соответствии с [пунктом 101](#) настоящих Правил, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

[85.](#) Для обеспечения функционирования комиссий работодателя по проверке знания требований охраны труда работников, в том числе специализированной комиссии и единой комиссии, работодатель обеспечивает проведение обучения по охране труда минимального количества работников в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда. Минимальное количество работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с учетом среднесписочной численности и категории риска организации определяется согласно [приложению N 4](#).

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

44. Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, а также лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда в соответствии с [пунктом 101](#) настоящих Правил, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

[53.](#) Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "а" пункта 46](#) настоящих Правил;

б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил;

в) работники организации, отнесенные к категории специалисты, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил;

г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил;

д) работники рабочих профессий - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил;

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил, а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;



ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил.

Правила финансового обеспечения, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 N 467н

2. <...> Страхователь направляет на финансовое обеспечение предупредительных мер **до 20 процентов сумм страховых взносов**, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату [пособий](#) по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно. <...>

3. Финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов подлежат расходы страхователя на следующие предупредительные меры:

в) обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, а также действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте следующих категорий работников:

руководители организаций малого предпринимательства;

работники организаций малого предпринимательства (с численностью работников до 50 человек), на которых возложены обязанности специалистов по охране труда;

руководители (в том числе руководители структурных подразделений) государственных (муниципальных) учреждений;

руководители и специалисты служб охраны труда организаций;

члены комитетов (комиссий) по охране труда;

уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;

Постановление Верховного Суда РФ от 04.02.2021 N 9-АД21-2

Исследовав представленные в ходе надзорного мероприятия документы, из которых следует, что до 14 сентября 2018 г. указанные лица не проходили обучение и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с названным выше порядком, а прохождение обучения и проверки знаний 14 декабря 2016 г. (К.) и 14 марта 2016 г. (У.) не соответствует требованиям этого нормативного правового акта, должностное лицо, с выводами которого согласились судебные инстанции, сделало вывод о том, что в период с 14 декабря 2016 г. по 14 сентября 2018 г. производитель работ К. и с 14 марта 2016 г. по 14 сентября 2018 г. начальник участка У. допущены к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения и проверки знаний в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Факт допуска этих лиц в указанные периоды в нарушение приведенных выше норм к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения и проверки знаний в установленном законом порядке подтвержден материалами дела. Исходя из положений [Кодекса](#) Российской Федерации об административных правонарушениях, рассмотрение дела об административном правонарушении и жалоб на постановление, состоявшееся по такому делу, осуществляется в пределах объема обвинения, предъявленного лицу при его возбуждении, выходить за пределы которого недопустимо.

В соответствии с [частью 1 статьи 4.5](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства составляет один год.

Решение Московского городского суда от 04.02.2021 по делу N 7-1199/2021

Согласно материалам дела, 13 апреля 2020 года по адресу: <...> в ходе проведения проверки соблюдения требований трудового законодательства РФ должностным лицом Государственной инспекции труда в городе Москве установлено несоблюдение генеральным директором ООО "СМУ-55" Х. [ст. ст. 76, 212, ст. 225](#) ТК РФ и [п. 2.3.1](#) Порядка, а именно не обеспечение прохождения начальником архитектурного управления ООО "СМУ-55" О., принятым на работу 1



июня 2019 года, в течение первого месяца в момента трудоустройства обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке и допуск его к работе.

Указанные действия генерального директора ООО "СМУ-55" Х. квалифицированы по [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

Факт совершения генеральным директором ООО "СМУ-55" Х. административного правонарушения подтвержден совокупностью исследованных доказательств, допустимость и достоверность которых сомнений не вызывают, а именно: протоколом об административном правонарушении от 18 мая 2020 года; распоряжением о проведении проверки юридического лица от 13 марта 2020 года; актом проверки от 13 апреля 2020 года; копией трудового договора N 01/06-Т от 1 июня 2019 года, заключенного между ООО "СМУ-55" и О.; копией приказа о приеме работника на работу N 3 от 1 июня 2019 года; табелем учета рабочего времени; копией протокола N 2 заседания комиссии по проверке значений требований охраны труда работников от 10 июля 2019 года, а также другими материалами дела.

Оценив представленные доказательства всесторонне, полно, объективно, в их совокупности, в соответствии с требованиями [ст. 26.11](#) КоАП РФ, должностное лицо и судья районного суда пришли к обоснованному выводу о виновности генерального директора ООО "СМУ-55" Х. в совершении административного правонарушения, предусмотренного [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

Решение Московского городского суда от 14.09.2020 по делу N 7-10765/2020

<...> в ходе проведения проверки Никулинской межрайонной прокуратурой г. Москвы <...> выявлено нарушение норм действующего трудового законодательства ООО "Вариантор". Проведенной межрайонной прокуратурой совместно с представителем Государственной инспекции труда в г. Москве проверкой на объекте строительства <...> (застройщик - ООО "***", генеральный подрядчик - ООО "***", субподрядчик - ООО "Вариантор") установлено, что между ООО "Вариантор" и ** Р.А. 15.01.2019 заключен трудовой договор N**, согласно которому последний принят Обществом на должность производитель работ (прораб). <...>

Изучением должностной инструкции производителя работ (Прораба), утвержденной генеральным директором ООО "Вариантор" ** А.В. 01.07.2017 установлено, что согласно п. 1.1. Прораб относится к должности руководителей. В силу п. 2.1 Должностной инструкции прораб осуществляет руководство производственно-хозяйственной деятельностью участка. В силу п. 2.14. Должностной инструкции прораб инструктирует рабочих непосредственно на рабочем месте по безопасным методам выполнения работ. В соответствии с п. 2.18 Должностной инструкции прораб контролирует состояние техники безопасности и принимает меры к устранению недостатков, нарушений правил производственной санитарии, соблюдение рабочими инструкций по охране труда. Согласно п. 2.19 Должностной инструкции прораб обеспечивает соблюдение работниками производственной и трудовой дисциплины.

Вместе с тем производитель работ ООО "Вариантор" ** Р.А. и производитель работ ООО "Вариантор" ** А.В. прошли проверку знаний требований охраны труда комиссией, образованной ООО "Вариантор", однако данные лица являются производителями работ, на которых возложена обязанность по контролю за соблюдением требований охраны труда при производстве работ подчиненными сотрудниками.

Изучением табеля учета рабочего времени за февраль 2019 года установлено, что в нарушение требований [ст. 76](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодателем допускался до работы сотрудник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда-производитель работ ** Р.А. Изучением табеля учета рабочего времени за март 2019 года установлено, что в нарушение требований [ст. 76](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодателем допускался до работы сотрудник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда-производитель работ ** А.В. <...>

Из указанного постановления следует, что в нарушение требований [ст. ст. 76, 212](#) ТК РФ, [п. 2.3.2](#) Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, специалисты ООО "Вариантор" ** Р.А. и ** А.В. не проходили специального обучения по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца. В нарушение требований [абз. 3 ч. 1 ст. 76](#) ТК РФ работник ** Р.А. и ** А.В. допускались к работе.



Вина ООО "Вариантор" в совершении указанного правонарушения подтверждается: постановлениями от 12.04.2019 г. Никулинского межрайонного прокурора г. Москвы; трудовым договором N ** от 15 января 2019 года с ** Р.А.; трудовым договором N ** от 08 февраля 2019 года с ** А.В.; должностной инструкцией; табелем учета рабочего времени; приказом N ** от 01.06.2018 "О проведении обучения и проверки знаний требований охраны труда"; протоколом N ** заседания комиссии знаний охраны труда ООО "Вариантор"; удостоверениями. <...>

Оценив представленные доказательства всесторонне, полно, объективно, в их совокупности, должностное лицо и судья районного суда пришли к правильному выводу о наличии в действиях ООО "Вариантор", состава административного правонарушения, предусмотренного [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТОДАТЕЛЮ, КОТОРЫЙ САМ ОБУЧАЕТ ОХРАНЕ ТРУДА

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

96. Работодатель, проводящий обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, должен иметь:

- а) материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;
- б) учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;
- в) не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;
- г) комиссию по проверке знания требований охраны труда, сформированную в соответствии с положениями [раздела VII](#) настоящих Правил.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

97. Количество мест обучения работников должно определяться исходя из численности работников организации и составлять не менее одного места обучения на 100 работников организации, которым необходимо проведение обучения по охране труда. Места обучения по охране труда работников должны быть оснащены необходимым оборудованием, обеспечены нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

98. При организации обучения по охране труда допускается использовать в качестве мест обучения по охране труда рабочие места работников, оснащенные необходимым оборудованием, обеспеченные нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

99. Работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств



индивидуальной защиты после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в соответствии с требованиями [раздела XI](#) настоящих Правил, при условии внесения информации о нем в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

[Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

2. Установить, что:

положения [пункта 78](#) Правил применяются с 1 марта 2023 г.;

положения [пункта 99](#) Правил в части, касающейся осуществления работодателем деятельности по обучению работников вопросам охраны труда при условии внесения этим работодателем информации в личный кабинет индивидуального предпринимателя или юридического лица в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, применяются с 1 марта 2023 г.;

ОБУЧЕНИЕ НА МИКРОПРЕДПРИЯТИИИ

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

100. Работодатели, отнесенные в соответствии с законодательством Российской Федерации к микропредприятиям, могут проводить обучение требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников только в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте. В случае выполнения работ повышенной опасности на микропредприятии обучение по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности проводится в соответствии с требованиями настоящих Правил. Решение о проведении обучения по охране труда работников в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте принимает работодатель с учетом минимального количества работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с учетом среднесписочной численности и категории риска организации, установленного [приложением N 4](#) к настоящим Правилам.

[Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"](#)

[Статья 4](#)

1. К субъектам малого и среднего предпринимательства относятся <...> хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели.

1.1. В целях отнесения хозяйственных обществ, хозяйственных товариществ, хозяйственных партнерств, производственных кооперативов, потребительских кооперативов, крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей к субъектам малого и среднего предпринимательства должны выполняться следующие условия: <...>

2) **среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год** <...> не должна превышать следующие предельные значения среднесписочной численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) до ста человек для малых предприятий (среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до пятнадцати человек);



Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности..."

1. Установить **предельные значения дохода**, полученного от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, определяемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, суммируемого по всем осуществляемым видам деятельности и применяемого по всем налоговым режимам, для следующих категорий субъектов малого и среднего предпринимательства:

микропредприятия - 120 млн. рублей;

малые предприятия - 800 млн. рублей;

средние предприятия - 2 млрд. рублей.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

101. Проверка знания работником требований охраны труда на микропредприятии может осуществляться лицом, назначенным работодателем, без формирования комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

102. Работодатели, отнесенные в соответствии с законодательством Российской Федерации к микропредприятиям, вправе совместить проведение с работником вводного инструктажа по охране труда и инструктажа по охране труда на рабочем месте. Указанные работодатели вправе также для всех видов инструктажа по охране труда вести единый документ регистрации проведения инструктажа по охране труда.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

103. Все виды инструктажа по охране труда, за исключением целевого инструктажа по охране труда, проводимого по наряду-допуску, могут проводить специалисты служб охраны труда и иные уполномоченные работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить указанные виды инструктажа по охране труда может работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

ПРОГРАММЫ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

46. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

- а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;
- б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;
- в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

53. Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:



- а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "а" пункта 46](#) настоящих Правил;
- б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил;
- в) работники организации, отнесенные к категории специалисты, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил;
- г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил;
- д) работники рабочих профессий - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил;
- е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил, а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;
- ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

55. Обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "в" пункта 46](#) настоящих Правил, подлежат работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности (далее - лица, ответственные за организацию работ повышенной опасности), определенные локальными нормативными актами работодателя. В случае если лицами, ответственными за организацию работ повышенной опасности, являются руководители различных уровней управления организации и специалисты, указанные в [подпунктах "а" - "в" пункта 53](#) настоящих Правил, такие работники дополнительно проходят обучение по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с [подпунктом "в" пункта 46](#) настоящих Правил. Перечень работ повышенной опасности устанавливается работодателем с учетом специфики его деятельности на основании перечня работ повышенной опасности, устанавливаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

47. Если работник подлежит обучению требованиям охраны труда по нескольким программам обучения требованиям охраны труда общая продолжительность обучения требованиям охраны труда суммируется. В случае если работнику установлено обучение по охране труда по трем программам обучения требованиям охраны труда, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения требованиям охраны труда может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам в соответствии с настоящими Правилами.

[53.](#) Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:



г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпунктах "а" и "б" пункта 46](#) настоящих Правил;

[Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, утв. Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 36](#)

11. Источниками информации для выявления (идентификации) опасностей являются:

3) примерный перечень объектов возникновения опасностей: используемое оборудование, инструменты и приспособления, материалы и сырье, помещения и объекты зданий, сооружений, территории, на которых осуществляется выполнение работ, приведенный в [приложении N 3](#) к Рекомендациям;

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

54. Если трудовая деятельность отдельных категорий работников, указанных в [подпункте "в" пункта 53](#) настоящих Правил, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в [подпункте "б" пункта 46](#) настоящих Правил, по решению работодателя может не проводиться. Также может не проводиться обучение по этой программе обучения требованиям охраны труда руководителей (заместителей руководителей) работников, указанных в [подпункте "б" пункта 53](#) настоящих Правил. При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

66. Допускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям охраны труда, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям охраны труда, и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

СРОКИ ОБУЧЕНИЯ

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

50. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

- а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- б) 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;



- в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;
- г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

Письмо Минтруда России от 01.02.2022 N 15-2/ООГ-163

<...> полагаем, что внеплановое обучение по охране труда и внеочередную проверку знаний требований охраны труда работников в связи с вступлением в силу новых нормативных правовых актов по охране труда, содержащих обязательные требования, следует проводить в период со дня официального опубликования соответствующего нормативного правового акта до вступления его в силу.

Письмо Минтруда России от 29.12.2021 N 15-2/ООГ-3582

<...> информируем о том, что вследствие вступления в силу новых нормативных правовых актов по охране труда работодателями должна быть организована внеочередная проверка знаний по охране труда работников в объеме тех новых нормативных правовых актов по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников. При этом в силу [пункта 2.2.3](#) Порядка форма, порядок (включая сроки проведения) и продолжительность проверки знания требований охраны труда работников устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом).

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

60. Требования к периодичности проведения планового обучения работников требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [подпункте "в" пункта 46](#) настоящих Правил, устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, или в случае отсутствия указанных требований - не реже одного раза в год.

61. Внеплановое обучение работников требованиям охраны труда должно быть организовано в случаях, указанных в [подпунктах "а", "б" и "г" пункта 50](#) настоящих Правил, в течение 60 календарных дней со дня их наступления, если иное не определено требованием должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах. Внеплановое обучение работников по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 50](#) настоящих Правил, проводится по требованию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Внеплановое обучение работников в случаях, предусмотренных [пунктом 50](#) настоящих Правил, проводится в объеме требований охраны труда, послуживших основанием для актуализации программ обучения после их актуализации.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

62. 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.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

63. Работодатель - индивидуальный предприниматель проходит обучение требованиям охраны труда до приема на работу первого работника, впоследствии с периодичностью планового обучения в соответствии с [пунктами 59 и 60](#) настоящих Правил.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Как найти

Разобраться, как проводится ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ФОРМЕ СТАЖИРОВКИ, поможет [Готовое решение: Как оформить обучение безопасности труда в форме стажировки \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СТАЖИРОВКА ОХРАНА ТРУДА**
- перейти в [Готовое решение: Как оформить обучение безопасности труда в форме стажировки \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (пятый документ в списке)
- в Готовом решении Вы найдете порядок организации и проведения обучения охране труда в форме стажировки



Как найти

Разобраться, можно ли при УСН учесть РАСХОДЫ НА ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, поможет [Готовое решение: Как учесть расходы на обучение сотрудников при УСН \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОБУЧЕНИЕ ОХРАНА ТРУДА УСН**
- перейти в [Готовое решение: Как учесть расходы на обучение сотрудников при УСН \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в Готовом решении Вы найдете порядок учета обучения сотрудников при УСН, в том числе и обучение по охране труда

Таблицы

Т а б л и ц а 1

Программы обучения по охране труда по категориям работников

Категории работников, подлежащие обучению по охране труда	Программа обучения		
	1	2	3
Работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда	+		
Руководители структурных подразделений организации и филиалов и их заместители	+	+	
Работники, отнесенные к категории специалисты		+	
Специалисты по охране труда	+	+	
Персонал рабочих профессий		+	
Члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда*		+	
Члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов	+	+	
Работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию таких работ, определенные ЛНА работодателя			+

** Эти лица также проходят обучение по программам, обязательным для работников, у которых они проверяют знания требований охраны труда, проводят инструктаж по охране труда и (или) обучение охране труда*



Выводы по вопросу 3

1. С 01.09.2022 начнут действовать новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Правила регулируют, в частности, проведение инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте, обучение оказанию первой медицинской помощи и применению средств индивидуальной защиты.
2. Предусмотрено, что документы, подтверждающие проверку у работников знания требований охраны труда, выданные до 01.09.2022, действительны до окончания своего срока.
3. С 01.03.2022 у работодателей появилась новая обязанность – обучать своих сотрудников правилам применения средств индивидуальной защиты.
4. Категорий работников, которые обязаны изучать оказание первой помощи, стало больше. Теперь в их числе и специалист по охране труда.
5. Оказание первой помощи и использование СИЗ можно изучать как в рамках общего обучения по охране труда, так и отдельно, но не реже одного раза в три года. Срок для обучения – не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.
6. Предусмотрено, что работодатель сам определяет, как обучать своих сотрудников охране труда – самостоятельно или в аккредитованной организации. При этом только сотрудники, прошедшее обучение в аккредитованной организации могут входить в комиссию по проверке знания требований охраны труда и проводить инструктаж.
7. Также в аккредитованной организации обязаны пройти обучение руководители организации и ее филиалов, председатель и члены комиссии по проверке знаний охраны труда, специалист по охране труда, а также работники микропредприятий, которые проводят инструктажи и обучение по охране труда.
8. Микропредприятиям разрешено проводить обучение по охране труда, оказанию первой помощи и использованию СИЗ только в виде проведения инструктажа на рабочем месте.
9. Новый порядок разрешает проводить обучение по охране труда дистанционно. Например, с помощью интернет-конференций и вебинаров.
10. До 01.09.2022 нужно актуализировать свои инструкции и программы обучения по охране труда в соответствии с новыми Правилами. Это следует из разъяснений Минтруда.



Вопрос 4 «Инструктажи по охране труда»

Основные нормативные документы

- КоАП РФ, статья 5.27.1
- Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464
- Приложение Б к ГОСТ 12.0.004-2015 (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст)
- Письмо Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157
- Решение Московского городского суда от 04.03.2020 по делу N 7-3128/2020
- Решение Верховного суда Чувашской Республики от 29.11.2019 по делу N 21-738/2019
- Постановление Верховного суда Удмуртской Республики от 07.02.2018 N 4а-106/2018

Выдержки из нормативных документов

ВВОДНЫЙ И ПЕРВИЧНЫЙ ИНСТРУКТАЖИ: КОМУ НУЖНЫ, И КТО ПРОВОДИТ

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

10. Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

11. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда разрабатывается на основе примерного перечня тем согласно [приложению N 1](#) с учетом специфики деятельности организации и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить вводный инструктаж по охране труда может работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Приложение N 1 к Правилам обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда

ПРИМЕРНЫЕ ПЕРЕЧНИ

ТЕМ ДЛЯ ПРОГРАММЫ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Сведения об организации. Политика и цели работодателя в области охраны труда.
2. Общие правила поведения работающих на территории организации в производственных и вспомогательных помещениях. Источники опасности, действующие на всех работников, находящихся на территории организации.



3. Расположение основных служб, вспомогательных помещений. Средства обеспечения производственной санитарии и личной гигиены.
4. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев на производстве, аварий, пожаров, происшедших на аналогичных производствах из-за нарушения требований охраны труда.
5. Действия работников при возникновении возможных аварийных ситуаций. Виды сигнализаций и звуковых оповещений при возникновении аварийных ситуаций.
6. Оказание первой помощи пострадавшим.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

13. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

[Письмо Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157](#)

В этой связи считаем целесообразным перед заключением гражданско-правового договора определить и внести в договор обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности, проведение инструктажей по охране труда.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

22. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

ВВОДНЫЙ И ПЕРВИЧНЫЙ ИНСТРУКТАЖИ: КАК ПРОВЕСТИ

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

9. Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

18. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

[Решение Московского городского суда от 04.03.2020 по делу N 7-3128/2020](#)

Как следует из материалов дела, установлено должностным лицом и судьей районного суда, 05 декабря 2018 года в 12 час. 19 мин по адресу: Москва, <***>, в ходе проведения внеплановой проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,



содержащих нормы трудового права, в ООО "ТК СПИКА 2000" на основании распоряжения заместителем руководителя ГИТ в Москве от 14 ноября 2018 года N <***> установлено нарушение ООО "ТК СПИКА 2000", генеральным директором которого является Р., [ч. 2 ст. 212 ТК РФ](#), [п. 8.6](#) "ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", [п. 21](#) Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, или связанных с загрязнением", выразившееся в том, что в Обществе отсутствует разработанная и утвержденная программа вводного инструктажа; разработанная и утвержденная программа первичного инструктажа на рабочем месте; грузчику П. при работе с прочими грузами, материалами не выданы костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт., перчатки с полимерным покрытием 12 пар; при этом личные карточки учета выдачи СИЗ работникам Общества в ходе проведения проверки не представлены, равно как и не представлены иные документы, которые могли бы подтвердить выдачу П. указанных выше СИЗ.

Действия генерального директора ООО "ТК СПИКА 2000" Р. квалифицированы по [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

Факт совершения генеральным директором ООО "ТК СПИКА 2000" Р. административного правонарушения, предусмотренного [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#), и его виновность подтверждены совокупностью доказательств, допустимость и достоверность которых сомнений не вызывают.

Решение Верховного суда Чувашской Республики от 29.11.2019 по делу N 21-738/2019

При выполнении строительного производства на территории действующих производственных объектов работодатель обязан совместно со всеми привлекаемыми им по договорам юридическими и физическими лицами, соответствующими требованиям градостроительного законодательства Российской Федерации, участвующими в строительном производстве, в частности, разработать график выполнения совместных работ, обеспечивающих безопасные условия труда, обязательный для участников строительного производства на данной территории.

Из материалов дела следует, что на основании распоряжения руководителя государственной инспекции труда N от 3 июля 2019 года, проведена внеплановая выездная проверка ООО "СК Ремо", расположенного по адресу: <адрес>.

В ходе проверки установлено, что в ООО "СК Ремо" отсутствуют штатное расписание; журнал вводного инструктажа; утвержденная программа вводного инструктажа; Положение системы управления охраны труда, политика в области охраны труда; акт-допуск, график выполнения совместных работ.

Указанные обстоятельства явились основанием для составления в отношении ООО "СК Ремо" протокола об административном правонарушении и вынесении постановления о привлечении к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

Факт совершения ООО "СК Ремо" административного правонарушения, предусмотренного [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) подтверждается имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку, соответствующую требованиям [ст. 26.11 КоАП РФ](#).

Постановление Верховного суда Удмуртской Республики от 07.02.2018 N 4а-106/2018

Из материалов дела об административном правонарушении следует, что прокуратурой Устиновского района г. Ижевска с привлечением специалистов Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике ДД.ММ.ГТТГ проведена проверка соблюдения требований законодательства об охране труда в кафе <данные изъяты> (ООО "Вселенная") по адресу: <адрес> Основанием для привлечения ООО "Вселенная" к административной ответственности явилось:

- нарушение требований [ст. ст. 212, 225 ТК РФ](#), [п. 7.1.1 ГОСТ 12.0.004-90](#) "Организация обучения безопасности труда": с работниками, принятыми в кафе <данные изъяты> (ООО "Вселенная") после 11.10.2016 г., вводный инструктаж не проведен;
- нарушение [п. 7.2.2 ГОСТ 12.0.004-90](#): программа проведения первичного инструктажа на рабочем месте в организации отсутствует;



- нарушение [п. 7.6](#) ГОСТ 12.0.004-90: первичный инструктаж на рабочем месте с вновь принимаемыми работниками проводится лицом, не обученным по 40 часовой программе по охране труда.

Данные факты указывают на то, что работники ООО "Вселенная" допускаются к работе без проверки знаний требований охраны труда.

В связи с выявленными нарушениями 21 июня 2017 года главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике в отношении ООО "Вселенная" было вынесено постановление о назначении административного наказания по [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

При проверке законности постановления должностного лица инспекции труда судьи нижестоящих инстанций пришли к выводу об обоснованности привлечения Общества к административной ответственности.

Полагаю, что выводы судебных инстанций являются правильными.

[Приложение Б к ГОСТ 12.0.004-2015 \(введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст\)](#)

Программа вводного инструктажа, как правило, должна включать следующие вопросы.

1 Общие сведения об организации, численность и характерные особенности производственной деятельности. Расположение основных подразделений, цехов, служб, вспомогательных помещений.

2 Основные положения законодательства о труде и об охране труда:

2.1 Индивидуальный трудовой договор, рабочее время и время отдыха. Гарантии и компенсации. При необходимости регламентация труда женщин или лиц моложе 18 лет.

2.2 Правила внутреннего трудового распорядка, трудовая дисциплина.

2.3 Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2.4 Организация работы по охране труда. Осуществление государственного надзора и общественного контроля за состоянием охраны труда в организации.

3 Условия труда. Опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация. Основные требования по предупреждению электротравматизма.

4 Общие обязанности работника по охране труда. Общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях.

5 Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.

6 Средства индивидуальной защиты (СИЗ). Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.

7 Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, острых отравлений, аварий, пожаров, происшедших в организации и на других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности и охраны труда.

8 Порядок действий работника при несчастном случае или остром отравлении. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Социальное обеспечение пострадавших на производстве.

9 Пожарная, промышленная и транспортная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий и инцидентов. Действия работника при их возникновении.

10 Первая помощь пострадавшим и последующие действия работников при возникновении несчастного случая.

Программа первичного инструктажа на рабочем месте, как правило, должна включать следующие вопросы:

1 Общие сведения об условиях труда работника: технологическом процессе, оборудовании и производственной среде на рабочем месте работника, характере его трудового процесса (напряженность и тяжесть):

- общие ознакомительные сведения о технологическом процессе и выпускаемой подразделением продукции;

- общее знакомство с оборудованием, находящимся на рабочем месте, в рабочей зоне и в пределах контролируемых подразделением территории и помещений;

- опасные и вредные производственные факторы, наличествующие на рабочем месте и риски их воздействия на организм человека;



- средства коллективной защиты, установленные на оборудовании (предохранительные, тормозные устройства и ограждения, системы блокировки, сигнализации и т. д.);
- назначение, устройство и правила применения средств индивидуальной защиты (СИЗ), необходимых на рабочем месте;
- требования к безопасной организации и содержанию в чистоте и порядке рабочего места;
- требования безопасности при эксплуатации и техническом обслуживании (ремонте) оборудования, находящегося на рабочем месте;
- требования безопасности по предупреждению электротравматизма.

2 Порядок подготовки к работе:

- требования к спецодежде, спецобуви и СИЗ;
- проверка исправности оборудования, пусковых приборов, инструмента, приспособлений, блокировок, заземления и других средств защиты;
- безопасные приемы и методы при выполнении работы.

3 Схема безопасного передвижения работника по территории подразделения, организации:

- проходы, предусмотренные для передвижения;
- запасные выходы, запретные зоны;
- внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства, места нахождения и требования безопасности при проведении грузоподъемных работ.

4 Аварийные ситуации, которые могут возникнуть на рабочем месте:

- характерные причины возникновения аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм и острых отравлений;
- действия работника при возникновении аварийной ситуации, производственной травмы, острого отравления;
- места нахождения противоаварийной защиты и средств пожаротушения, правила пользования ими;
- места нахождения средств оказания первой помощи пострадавшему, аптечки, правила пользования ими;
- места нахождения телефонной связи, номера телефонов;
- действия работника при создавшейся опасной ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих, и при несчастном случае, происшедшем на производстве;
- порядок сообщения работником представителям работодателя о произошедшем с ним несчастном случае или остром отравлении.

5 Ознакомление со всеми инструкциями по рабочему месту и охране труда по профессии (в соответствии с разрабатываемым работодателем по каждому рабочему месту перечнем профессий с указанием номеров инструкций, необходимых для инструктирования).

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

9. Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

69. Форма проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда определяется локальными нормативными актами работодателя.

86. При регистрации проведения вводного инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения вводного инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- д) наименование подразделения, в котором будет осуществлять трудовую деятельность работник, прошедший вводный инструктаж по охране труда;



- е) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- ж) подпись работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- з) подпись работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда.

87. При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- д) вид инструктажа по охране труда;
- е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);
- ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- з) наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;
- и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

87. При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- д) вид инструктажа по охране труда;
- е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);
- ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- з) **наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;**
- и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

ПОВТОРНЫЙ, ВНЕПЛАНОВЫЙ И ЦЕЛЕВОЙ ИНСТРУКТАЖИ

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

14. Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

15. Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

13. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного



инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

16. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:

- а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;
- б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
- в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;
- г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;
- д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;
- е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;
- ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;
- з) решением работодателя.

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда <...> -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; **на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.**

[Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\)](#)

19. Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

- а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;
- б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;



- в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;
- г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- д) в иных случаях, установленных работодателем.

Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (начало действия документа - 01.09.2022)

87. При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- д) вид инструктажа по охране труда;
- е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);
- ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- з) **наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;**
- и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

Образцы документов

ЖУРНАЛ регистрации вводного инструктажа

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Наименование производственного подразделения, в которое направляется инструктируемый	Фамилия, инициалы, должность инструктирующего	Подпись	
						Инструктирующего	Инструктируемого
1	2	3	4	5	6	7	8
01.06.2022	Кошкин Петр Сергеевич	1985	Заведующий хозяйственной частью	Административно-хозяйственный отдел	Пахомов Ф. М., заместитель генерального директора	Пахомов	Кошкин
03.06.2022	Мышкин Владислав Анатольевич	1951	Начальник отдела по работе с клиентами	Отдел по работе с клиентами	Пахомов Ф. М., заместитель генерального директора	Пахомов	Мышкин
03.06.2022	Птичкина Светлана Ивановна	1991	Секретарь	Административно-хозяйственный отдел	Пахомов Ф. М., заместитель генерального директора	Пахомов	Птичкин



Выводы по вопросу 4

1. С 01.09.2022 начнут действовать новые Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.
2. Инструктажей по охране труда всего пять: вводный, первичный и повторный на рабочем месте, внеплановый и целевой.
3. Вводный и первичный инструктажи проводятся, как правило, при приеме на работу, а повторный – уже в процессе работы (для проверки имеющихся у работника знаний).
4. Ряду офисных работников, работающих за компьютером и с оргтехникой, проходить первичный и повторный инструктажи не требуется. Перечень должностей, освобождаемых от проведения инструктажа, утверждает своим приказом руководитель.
5. И для вводного, и для первичного инструктажа нужно разработать и утвердить программу. Примерный перечень вопросов есть в ГОСТ 12.0.004-2015. Форму проведения инструктажа работодатель определяет самостоятельно, ограничений нет.
6. Требования о регистрации инструктажей в специальных журналах проведения инструктажей новые Правила не содержат, однако, в них есть перечень информации, которую нужно о таких мероприятиях указать.
7. Внеплановый и целевой инструктажи проводятся только в нормативно определенных случаях. К примеру, внеплановый инструктаж проводится, если изменились технологические процессы в вашей организации. А целевой – перед допуском отдельных работников, например, к работам повышенной опасности.



Вопрос 5 «Инструкции по охране труда»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 8, 22, 209, 214
- Приказ Минтруда России от 17.03.2022 N 140н "О неприменении приказа Министерства труда..."
- Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утв. Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем" (начало действия документа - 01.03.2022)
- Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда", утв. Приказом Минтруда России от 22.04.2021 N 274н
- Типовая Инструкция по охране труда для пользователей ПЭВМ в электроэнергетике. РД 153-34.0-03.298-2001, утв. Минэнерго РФ 17.05.2001, РАО "ЕЭС России" 16.05.2001
- Типовая инструкция N 22 по оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях. ТОИ Р-200-22-95", утв. Приказом Департамента автомобильного транспорта Минтранса РФ от 27.02.1996 N 16 (утратила силу)
- Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004
- Письмо Минтруда России от 03.12.2018 N 15-2/ООГ-2956
- Письмо Минтруда России от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318
- Письмо ГИТ в г. Москве от 09.06.2020 N 77/10-21205-ОБ/18-1299
- Решение Пензенского областного суда от 04.07.2013 по делу N 7-83

Выдержки из нормативных документов

НА ОСНОВАНИИ ЧЕГО РАЗРАБАТЫВАТЬ ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 214 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить:

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

[Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем" \(начало действия документа - 01.03.2022\)](#)

1. Утвердить основные [требования](#) к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем.
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 года.

[Приказ Минтруда России от 17.03.2022 N 140н "О неприменении приказа Министерства труда..."](#)

Не применять до 1 января 2023 г. [приказ](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем" <...>.



Требования к порядку разработки и содержанию правил по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

4. Перечень правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, определяет работодатель в соответствии со спецификой своей деятельности. Правила (стандарты) по охране труда должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом). Инструкции по охране труда должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем).

20. Инструкция по охране труда для работника учитывает требования безопасности, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства, применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Требования к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

21. Инструкция по охране труда должна содержать:

- а) общие требования охраны труда;
- б) требования охраны труда перед началом работы;
- в) требования охраны труда во время работы;
- г) требования охраны труда в аварийных ситуациях;
- д) требования охраны труда по окончании работы.

Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

27. Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

28. Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Временные инструкции вводятся на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

30. Инструкции по охране труда для работников пересматриваются, в том числе в следующих случаях:

- а) при изменении условий труда работников;
- б) при внедрении новой техники и технологии;
- в) по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- г) по требованию представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда или органов федеральной инспекции труда.

СКОЛЬКО ДОЛЖНО БЫТЬ ИНСТРУКЦИЙ И КТО ИХ ПОДГОТАВЛИВАЕТ

Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

4. Перечень правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, определяет работодатель в соответствии со спецификой своей деятельности. Правила (стандарты) по охране труда должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом). Инструкции по охране труда должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем).

18. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы.

Письмо ГИТ в г. Москве от 09.06.2020 N 77/10-21205-ОБ/18-1299

<...> работодатель самостоятельно определяет, какие инструкции необходимо разработать в организации.



Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда", утв. Приказом Минтруда России от 22.04.2021 N 274н

3.1.2. Трудовая функция

Трудовые действия	Выявление потребностей в обучении по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим с учетом требований соответствующих нормативных правовых актов
	Подготовка проекта технического задания для заключения контрактов с образовательными организациями на проведение обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, проверки знания требований охраны труда с использованием электронных шаблонов
	Контроль за проведением обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда и стажировок в соответствии с нормативными требованиями
	Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке программ обучения, инструктажей, стажировок и инструкций по охране труда
	Организация проведения периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим
	Проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения инструктажей по охране труда на рабочем месте
Необходимые умения	Определять аккредитованные организации, оказывающие услуги в области охраны труда и имеющие полномочия на проведение обучения работодателей и работников по вопросам охраны труда, с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда
	Проводить вводный инструктаж по охране труда
	Консультировать работников по вопросам применения безопасных методов и приемов выполнения работ, подготовки инструкций по охране труда и проведения инструктажей, стажировок на рабочем месте
	Формировать отчетные документы о проведении инструктажей, обучения, стажировок, результатах контроля за состоянием условий и охраны труда
	Выявлять потребность в обучении работников по вопросам охраны труда, оказания первой помощи пострадавшим
	Анализировать и систематизировать данные о работниках, прошедших обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, приемов оказания первой помощи пострадавшим в электронном виде
	Разрабатывать информационные и методические материалы для подготовки инструкций по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, программы обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ

Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утв. Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37

30.7. Подготовка и организация проведения инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда у работодателя

Состав работ:

л) оказание методической помощи руководителям структурных подразделений работодателя при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для работников;

КАК РАЗРАБОТАТЬ ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Типовая Инструкция по охране труда для пользователей ПЭВМ в электроэнергетике. РД 153-34.0-03.298-2001, утв. Минэнерго РФ 17.05.2001, РАО "ЕЭС России" 16.05.2001

Настоящая Инструкция представляет собой иллюстрированный отраслевой руководящий документ по эргономичной организации рабочих мест пользователей ПЭВМ и по созданию на



рабочих местах пользователей нормальных и безопасных условий труда, максимально снижающих риск повреждения здоровья.

Инструкция составлена с учетом требований законодательства по охране труда, санитарных норм и правил, отраслевых нормативов по охране труда, результатов научных исследований, новейших разработок и передового опыта в области охраны труда.

Инструкция может быть использована в любой организации после утверждения руководителем этой организации в целом или как основа при разработке местных нормативных документов, учитывающих специфику организации.

Статья 8 ТК РФ

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Статья 209 ТК РФ

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе [правилами](#) (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Статья 214 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить:

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

Типовая инструкция N 22 по оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях. ТОИ Р-200-22-95", утв. Приказом Департамента автомобильного транспорта Минтранса РФ от 27.02.1996 N 16 (утратила силу)

Типовая инструкция разработана в соответствии с требованиями Положения о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда и Методических указаний по разработке правил и инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом России 16 июля 1993 г. N 159, и на основе [Правил](#) по охране труда на автомобильном транспорте, ПОТ Р О-200-01-95.

Типовая инструкция предназначена для руководителей и специалистов автотранспортных организаций при их работе по разработке инструкций по охране труда для подчиненных им работников.

УТВЕРЖДЕНИЕ, РЕГИСТРАЦИЯ И ХРАНЕНИЕ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 22 ТК РФ

Работодатель имеет право:

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

29. Инструкции по охране труда утверждаются работодателем (руководителем организации) или уполномоченным им лицом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).



Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004

10. Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004

Рекомендуемые формы журналов учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации приведены в [Приложениях 2 и 3](#) к настоящим Методическим рекомендациям.

Статья 8 ТК РФ

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Статья 214 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить:

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

Письмо Минтруда России от 03.12.2018 N 15-2/ООГ-2956

Выдача работникам инструкций должна фиксироваться под роспись, при этом порядок и форму выдачи инструкций определяет работодатель.

Письмо Минтруда России от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318

Необходимо отметить, что выдача работникам инструкций должна фиксироваться под роспись, при этом порядок и форму выдачи инструкций определяет работодатель.

Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (начало действия документа - 01.03.2022)

30. Инструкции по охране труда для работников пересматриваются, в том числе в следующих случаях:

- а) при изменении условий труда работников;
- б) при внедрении новой техники и технологии;
- в) по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- г) по требованию представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда или органов федеральной инспекции труда.

Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004

6. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

8. Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.



Решение Пензенского областного суда от 04.07.2013 по делу N 7-83

В соответствии с [п. 6](#) Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Первым заместителем Министра труда и социального развития Российской Федерации 13.05.2004 года, проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Между тем, указанные Методические [рекомендации](#) по своей форме, реквизитам и источнику опубликования не соответствуют требованиям, предъявляемым к нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти в соответствии с [Постановлением](#) Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации" и [Указом](#) Президента РФ от 23.05.1996 N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти".

Данных о том, что указанные Методические [рекомендации](#) являются обязательными к применению, материалы дела об административном правонарушении не содержат.

Более того, в материалах дела об административном правонарушении отсутствуют сведения о дате утверждения администрацией ЗАО "Сердобский машиностроительный завод" инструкции по охране труда оператора котельной (2008 года), что не позволяет установить факт истечения 5-летнего срока, установленного [п. 6](#) вышеуказанных Методических рекомендаций для пересмотра данной инструкции, на момент проведения проверки, т.е. на 10 апреля 2013 года.

Поскольку в силу [ст. 1.5](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, неустраняемые сомнения в виновности лица, привлекаемого к административной ответственности, толкуются в пользу этого лица, выводы о том, что ЗАО "Сердобский машиностроительный завод" допустило нарушение законодательства при пересмотре вышеуказанных инструкций по охране труда, не могут служить основанием для привлечения данного юридического лица к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях <...>.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Инструкцию по охране труда для офисного работника поможет составить [Форма: Инструкция по охране труда для офисного работника \(Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОФИС**
- перейти в [Форму Инструкция по охране труда для офисного работника \(Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в *Форме* Вы найдете полный текст Инструкции со всеми необходимыми разделами, юридически корректными формулировками, а также со ссылками на нормативные документы, по которым можно перейти в текст документа

Общество с ограниченной ответственность «Альфа»
(ООО «Альфа»)

ПРИКАЗ

01.06.2022

Москва

N 3-ОТ



О разработке инструкций по охране труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Разработать проекты следующих инструкций по охране труда:
 - а) при работе с ПЭВМ;
 - б) при работе с оргтехникой: принтером, копиром, сканером, уничтожителем бумаг;
 - в) водителя легкового автомобиля;
 - г) при проведении погрузочных и разгрузочных работ;
 - д) по оказанию первой помощи пострадавшим.
 - е) при передвижении по городу по служебным надобностям.
 - ж) по пожарной безопасности.
2. Назначить ответственным за разработку проектов инструкций, перечисленных в п. 1 Приказа, специалиста по охране труда Кузнецова К.И.
3. Не позднее 20.06.2022 представить проекты инструкций для утверждения генеральному директору.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Иванов

Иванов И. И.

С приказом ознакомлен:

Специалист по ОТ

01.06.2022

Кузнецов

Кузнецов К. И.

3. Требования охраны труда во время работы с уничтожителем бумаг

3.1. Запрещено засовывать в приемный отсек:

- а) части тела: пальцы, кисти рук и т. п.;
- б) материалы, образующие петли при захвате, например, ленты, шнуры, фото пленки и т. п.;
- в) не предназначенные для утилизации в уничтожителе предметы, изготовленные, в частности, из металла (скрепки, зажимы и т. п.), дерева (карандаши, линейки и т. п.), пластмассы (компакт-диски, банковские карты и т. п.), плотного картона (коробки из-под бумаги для принтера, упаковка новой оргтехники и т. п.);
- г) более 10 листов бумаги одновременно;
- д) скомканную бумагу.

3.2. Запрещено открывать верхнюю крышку аппарата, самостоятельно ремонтировать его или допускать для устранения неисправностей лиц, не уполномоченных на проведение ремонта и технического обслуживания аппарата.

3.3. Не допускайте попадания:

- а) воды в аппарат;
- б) волос, концов одежды, галстуков, платков, шейных и наручных цепочек и т. п. в зону, расположенную вблизи от приемного отсека;

3.4. Освобождайте переполненный накопитель отходов бумаги только после отключения аппарата от электросети.



Выводы по вопросу 5

1. Минтруд утвердил Требования к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда, обязательные к применению с 01.01.2023.
2. Предусмотрено, какие положения и разделы должны быть включены в инструкцию по охране труда, а также разрешена разработка временных инструкций по охране труда, если запускается новое или реконструированное производство.
3. Какие и сколько инструкций по охране труда разработать, компания решает самостоятельно с учетом специфики своей деятельности и особенностей труда работников (должности, профессии, направления трудовой деятельности или выполняемой работы).
4. Разработку инструкций по охране труда для работников обычно поручают руководителям структурных подразделений. А методическую помощь им оказывают, например, работники службы охраны труда.
5. За основу документа можно взять уже существующую официальную отраслевую или межотраслевую типовую инструкцию по охране труда.
6. Утвердить инструкцию по охране труда может работодатель (руководитель организации) или уполномоченное им лицо. Для этого издают приказ, на титульном листе инструкции ставят гриф утверждения, после чего работников, которым предстоит соблюдать требования документа, знакомят с его содержанием под роспись.
7. Зарегистрировать утвержденную инструкцию можно в специальном журнале, а также сделать запись о выдаче комплекта инструкций руководителям в другой журнал.
8. Экземпляры действующих инструкций надо хранить либо у специалиста по охране труда, либо у руководителей структурных подразделений. При этом работникам должен быть предоставлен свободный доступ к документам.
9. Пересматривать инструкции нужно не реже, чем раз в 5 лет, либо чаще в следующих случаях:
 - при изменении условий труда работников;
 - при внедрении новой техники и технологии;
 - после расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
 - по требованию представителей органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда или ГИТ.



Вопрос 6 «Спецоценка и условия труда в трудовом договоре»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 57, 92, 117, 126, 147, 216
- КоАП РФ, статья 5.27
- НК РФ, статьи 255, 270
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45
- Федеральный закон от 30.12.2020 N 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 775н "Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда"
- Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 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"
- Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению"
- Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375
- Письмо Минфина России от 25.04.2019 N 03-03-06/3/30287
- Письмо Минтруда России от 20.12.2016 N 15-1/ООГ-4491
- Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516
- Письмо Минтруда России от 31.07.2019 N 15-1/ООГ-1706
- Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041
- Письмо Минтруда России от 26.02.2016 N 15-1/В-601
- Письмо Минтруда России от 16.12.2015 N 15-1/ООГ-6372
- Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1
- Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1
- Письмо Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 05.12.2018 N 2-1010-18-ПО/1176/1
- Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 23.12.2020 по делу N 21-1219/2020
- Постановление Арбитражного суда Московского округа от 10.08.2016 N Ф05-10182/2016 по делу N А40-17590/2015
- Решение Московского городского суда от 11.11.2021 по делу N 7-17265/2021

Выдержки из нормативных документов

НАЗНАЧЕНИЕ СПЕЦОЦЕНКИ

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 8](#)

3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с [методикой](#) ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[Статья 28](#)

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2014 года, за исключением [статьи 18](#) настоящего Федерального закона.



Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению"

В соответствии с [частью 3 статьи 8](#), [частью 1 статьи 10](#), [частью 3 статьи 15](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Российская газета, 30 декабря 2013 г., N 6271) приказываю:

Утвердить:

Методику проведения специальной оценки условий труда согласно [приложению N 1](#);

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов согласно [приложению N 2](#);

форму отчета о проведении специальной оценки условий труда согласно [приложению N 3](#);

инструкцию по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда согласно [приложению N 4](#).

Статья 92 ТК РФ

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в [абзаце пятом части первой](#) настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных [частью первой](#) настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Статья 117 ТК РФ

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](#) настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в



порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 147 ТК РФ

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 14

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 3

3. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда [надомников](#), [дистанционных работников](#) и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями - религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным [законом](#).

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 9

1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.



ПЛАНОВАЯ И ВНЕПЛАНОВАЯ СПЕЦОЦЕНКА: КОГДА НУЖНА И В КАКОЙ СРОК ПРОВЕСТИ

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 8](#)

4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную [систему](#) учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих [сведения](#), составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения [отчета](#) о проведении специальной оценки условий труда. На рабочих местах, указанных в [части 1 статьи 11](#) настоящего Федерального закона, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных [частью 5 статьи 11](#) настоящего Федерального закона.

[Статья 17](#)

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

<....>

2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления случаев, указанных в [пунктах 1 и 3 части 1](#) настоящей статьи, и в течение шести месяцев со дня наступления случаев, указанных в [пунктах 2, 4 - 7 части 1](#) настоящей статьи.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 17](#)

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

б) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

ВНЕПЛАНОВАЯ СПЕЦОЦЕНКА: КАКИЕ РАБОЧИЕ МЕСТА СЧИТАТЬ НОВЫМИ

[Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041](#)

Таким образом, возможность проведения внеплановой специальной оценки условий труда на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 17](#)

3. В случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя - индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя - юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных [пунктами 3 - 5 и 7 части 1](#) настоящей статьи, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться. Решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией.



ЧТО ТАКОЕ ДЕКЛАРАЦИЯ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 10](#)

4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

[Статья 14](#)

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

[Статья 15](#)

4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные [пунктами 1 - 3, 7 и 9 части 1](#) настоящей статьи.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 14](#)

2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 7](#)

2. Результаты проведения специальной оценки условий труда для целей, указанных в [части 1](#) настоящей статьи, могут применяться при условии, если сведения о них внесены в информационную [систему](#) учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом. Результаты проведения специальной оценки условий труда, содержащие [сведения](#), составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, могут применяться для целей, указанных в [части 1](#) настоящей статьи, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

[Статья 18](#)

3. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, сведения, предусмотренные [частью 2](#) настоящей статьи. Указанная организация в течение трех рабочих дней со дня внесения в информационную систему учета сведений обязана уведомить работодателя об этом на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с приложением копий подтверждающих документов.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 11](#)

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных



факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в [части 6 статьи 10](#) настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального [органа](#) исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

2. [Форма](#) и [порядок](#) подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

[Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 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"](#)

4. Декларация подается работодателем в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2021, N 1, ст. 42), на рабочих местах, в отношении которых подается декларация с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

5. В случае подачи декларации в отношении хотя бы одного аналогичного рабочего места, признанного таковым в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, в декларацию включаются сведения обо всех рабочих местах, аналогичных данному рабочему месту.

[Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 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"](#)



Приложение № 1
к приказу Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации
от 17 июня 2021 г. № 406н

ФОРМА

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

(наименование юридического лица (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя),
подавшего декларацию, место нахождения и место осуществления деятельности,
идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер)
заявляет, что на рабочем месте (рабочих местах)

(наименование должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на рабочем месте (рабочих местах), индивидуальный номер (номера) рабочего места (рабочих мест), численность занятых работников в отношении каждого рабочего места)
по результатам идентификации не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы или условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.
Декларация подана на основании _____

(реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда, и (или) протокола (протоколов) проведения исследований (испытаний) или измерений вредных и (или) опасных производственных факторов)
Специальная оценка условий труда проведена _____
(наименование организации, проводившей специальную
оценку условий труда, регистрационный номер в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда)

Дата подачи декларации « ____ » _____ 20 ____ г.

М.П.

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Сведения о регистрации декларации

(наименование территориального органа Федеральной службы по труду и занятости, зарегистрировавшего декларацию)

(дата регистрации)

(регистрационный номер)

М.П.

(подпись)

(инициалы, фамилия должностного лица территориального
органа Федеральной службы по труду и занятости,
зарегистрировавшего декларацию)

ЧЕМ ВЫГОДНА ДЕКЛАРАЦИЯ

[Федеральный закон от 30.12.2020 N 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 1](#)

2) в [статье 11](#):

а) [часть 4](#) изложить в следующей редакции:

"4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.";



Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 10

3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

<...>

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

Статья 11

4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

5. В случае, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

КАКИЕ РАБОЧИЕ МЕСТА НЕЛЬЗЯ ЗАДЕКЛАРИРОВАТЬ

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 10

6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Статья 11

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Письмо Минтруда России от 20.12.2016 N 15-1/ООГ-4491

Таким образом, рабочие места, поименованные в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск



и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, декларированию не подлежат.

ЕСЛИ ПОСЛЕ СОУТ ПОДКЛАСС ВРЕДНОСТИ ПОНИЗИЛСЯ С 3.2 ДО 3.1 ИЛИ ВО ВСЕ ДО КЛАССА 2

Статья 57 ТК РФ

В трудовом договоре указываются:

<...>

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 15

5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Статья 216 ТК РФ

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516

Таким образом, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения специальной оценки условий труда осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении).

При этом работодатель вправе до проведения указанной специальной оценки условий труда в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам специальной оценки условий труда.

ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН НА УМЕНЬШЕНИЕ «ВРЕДНЫХ» ЛЬГОТ

Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1

Дополнительно сообщаем, что внесение изменений в трудовой договор возможно только с учетом применения [статьи 74](#) ТК РФ, поскольку имеет место изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, а именно: объема гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник работает в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.



Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516

Таким образом, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения специальной оценки условий труда осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении).

При этом работодатель вправе до проведения указанной специальной оценки условий труда в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 17

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

<...>

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

<...>

4. В случае проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренном [пунктом 2 части 1](#) настоящей статьи, на период до утверждения отчета о ее проведении не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая специальная оценка условий труда, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с их положением до проведения специальной оценки условий труда, результаты которой получены с нарушениями требований настоящего Федерального закона.

Статья 26

1. [Разногласия](#) по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются федеральным [органом](#) исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

2. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 775н "Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда"

2. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании:

<...>

в) представлений территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости (далее - государственные инспекции труда) в связи с осуществлением мероприятий по федеральному государственному контролю (надзору) за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая [Федеральный закон](#) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" <1> (далее -



Федеральный закон), в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, органов исполнительной власти, организаций, проводивших специальную оценку условий труда (в случае проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда);

<...>

5. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда (далее - органы государственной экспертизы условий труда).

РАБОТОДАТЕЛЬ ГОТОВ НЕ УРЕЗАТЬ «ВРЕДНЫЕ» ЛЬГОТЫ ПО ИТОГАМ СПЕЦОЦЕНКИ – ПОСЛЕДСТВИЯ

Статья 216 ТК РФ

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Статья 270 НК РФ

При определении налоговой базы не учитываются следующие расходы:

24) на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных действующим законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;

Письмо Минфина России от 25.04.2019 N 03-03-06/3/30287

Таким образом, затраты на дополнительно оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с требованиями [ТК РФ](#), учитываются для целей налогообложения прибыли организаций в составе расходов на оплату труда при соответствии указанных расходов положениям [статьи 252](#) НК РФ и при условии, что они не поименованы в [статье 270](#) НК РФ.

Статья 255 НК РФ

К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:

[25](#)) другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 10.08.2016 N Ф05-10182/2016 по делу N А40-17590/2015

Таким образом, суды правомерно пришли к выводу, что все вышеперечисленные выплаты предусмотрены локальными нормативными актами, принятым в соответствии со [ст. ст. 8](#) и [135](#) Трудового кодекса Российской Федерации, направлены на повышение продолжительности (стажа) работы в обществе и (или) представляют собой единовременное вознаграждение (премию) за высокие трудовые достижения.

Следовательно, названные премиальные выплаты учтены в составе расходов на оплату труда в полном соответствии со [ст. ст. 252](#) и [255](#) Налогового кодекса Российской Федерации как предусмотренных локальными нормативными актами налогоплательщика и носящими стимулирующий и (или) компенсирующий характер и связанными с производственной деятельностью Общества.

Учитывая изложенное, суды обоснованно пришли к выводу, что доводы инспекции, приведенные в п. 1.4, 1.5 Решения, противоречат [п. 1 ст. 255](#), [п. 24 ст. 270](#) Налогового кодекса Российской Федерации.



ПОДКЛАСС «ВРЕДНОСТИ» ПОДТВЕРДИЛСЯ ИЛИ ПОВЫСИЛСЯ

[Письмо Минтруда России от 16.12.2015 N 15-1/ООГ-6372](#)

При этом в случае установления по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте факта улучшения условий труда, характеризующегося снижением итогового класса (подкласса) условий труда, дальнейшее предоставление занятому на данном рабочем месте работнику гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда осуществляется в порядке, установленном [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются ([статья 219](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Одновременно полагаем, что, если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

[Письмо Минтруда России от 26.02.2016 N 15-1/В-601](#)

Указанное означает, что в отношении работника, условия труда которого признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 1 января 2014 г. аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 1 января 2014 г. размеры компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда.

Данная [норма](#) действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда, и не распространяется на гарантии и компенсации, предоставляемые работнику по иным, не предусмотренным [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса, основаниям.

При этом в случае установления по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте факта улучшения условий труда, характеризующегося снижением итогового класса (подкласса) условий труда (например, был 3.2, стал 3.1), дальнейшее предоставление занятому на данном рабочем месте работнику гарантий и компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда осуществляется в порядке, установленном [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса.

Одновременно полагаем, что, если по результатам проведения специальной оценки условия труда не изменились (был подкласс 3.2, остался 3.2) или ухудшились (был 3.2, стал 3.3), занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса дополнительные гарантии и компенсации в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

[Статья 57 ТК РФ](#)

В трудовом договоре указываются:

<...>

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;



Статья 216 ТК РФ

Каждый работник имеет право на:

<...>

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

<...>

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

<...>

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Письмо Минтруда России от 26.02.2016 N 15-1/В-601

Одновременно полагаем, что, если по результатам проведения специальной оценки условия труда не изменились (был подкласс 3.2, остался 3.2) или ухудшились (был 3.2, стал 3.3), занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса дополнительные гарантии и компенсации в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Предоставление компенсаций работникам, принятым на работу в 2014 - 2016 годах, осуществляется в соответствии с редакцией Трудового [кодекса](#), действующей с 1 января 2014 г.

Кроме того, согласно [статье 219](#) Трудового кодекса работодатель вправе устанавливать работникам повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда с учетом своего финансово-экономического положения.

Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516

Таким образом, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения специальной оценки условий труда осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении).

При этом работодатель вправе до проведения указанной специальной оценки условий труда в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам специальной оценки условий труда.

Письмо Минтруда России от 31.07.2019 N 15-1/ООГ-1706

Одновременно, если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть



сохранены все ранее предоставленные гарантии (компенсации) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со [статьями 92, 117, 147 и 219](#) Трудового кодекса дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Согласно [статье 219](#) Трудового кодекса повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Изменения условий труда работника и порядка предоставления гарантий и компенсаций должны быть отражены в трудовом договоре.

УСЛОВИЯ ТРУДА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

[Статья 57 ТК РФ](#)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
условия труда на рабочем месте;

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 14](#)

2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

[Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375](#)

В случае отсутствия в отношении условий труда на рабочем месте соответствующих результатов специальной оценки условий труда полагаем возможным до ее проведения указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

После проведения специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

[Статья 5.27 КоАП РФ](#)

1. Нарушение трудового [законодательства](#) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3, 4 и 6](#) настоящей статьи и [статьей 5.27.1](#) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

<...>

4. [Уклонение](#) от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -



влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45

10. Частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора; заключение в нарушение требований части второй статьи 15 ТК РФ гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 ТК РФ возлагается на работодателя. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть третья статьи 16, часть вторая статьи 67 ТК РФ). Невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от оформления трудового договора.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения части 4 статьи 5.27 КоАП РФ следует понимать отсутствие в данном договоре тех сведений и (или) условий, которые предусмотрены частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая статьи 9 ТК РФ).

При этом невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, конкретной даты выплаты заработной платы), не образует объективную сторону состава указанного административного правонарушения, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре.

Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 23.12.2020 по делу N 21-1219/2020

Выслушав государственного инспектора труда, изучив материалы дела, проверив доводы жалобы, прихожу к следующему.

Частью 4 ст. 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Статья 22 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия труда на рабочем месте.

Как следует из материалов дела, Государственной инспекцией труда в Республике Башкортостан во исполнение поручения заместителя Председателя Правительства Г. от 03 августа 2020 года N ТГ-П12-8767кв и на основании приказа руководителя Роструда И.М. от 06 августа 2020 года N 157 проведена внеплановая выездная проверка в ГБУЗ РБ Месягутовская ЦРБ (далее - Учреждение).

В ходе проверки установлено, что трудовые отношения с сотрудниками Учреждения оформляются ненадлежащим образом, в трудовых договорах с ФИО6, ФИО7, ФИО8, ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12, ФИО13, ФИО14, ФИО15, ФИО16, ФИО17, ФИО18, ФИО19, ФИО20, ФИО21, ФИО22, ФИО23, ФИО29., ФИО24 условия труда на рабочем месте не указаны.

На основании выявленных государственным инспектором труда нарушений составлен протокол об административном правонарушении от 31 августа 2020 года N...-N..., послуживший основанием для привлечения главного врача ГБУЗ Республики Башкортостан Месягутовская ЦРБ Т. к



административной ответственности, предусмотренной [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ, с назначением административного наказания.

<...>

Таким образом, вышеуказанные действия Т. образуют объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Решение Московского городского суда от 11.11.2021 по делу N 7-17265/2021

Установив, что ООО "Эстейт Проперти" при заключении 15 января 2019 года трудового договора N 27-2019/К с юрисконсультom Б. в него не внесены обязательные для включения в трудовой договор условия труда на рабочем месте, что является ненадлежащим оформлением трудового договора, и чем не обеспечено выполнение норм трудового законодательства, действия Общества образуют объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

ЛЬГОТЫ ЗА «ВРЕДНУЮ» РАБОТУ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Статья 57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

<...>

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

<...>

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

Статья 147 ТК РФ

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Письмо Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1

2. Согласно [ст. 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) к числу обязательных для включения в трудовой договор условий относятся, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись.



[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 05.12.2018 N 2-1010-18-ПО/1176/1](#)

Таким образом, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту, коллективному договору, соглашению, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с их содержанием под подпись ([ч. 3 ст. 68](#) ТК РФ, Письма Роструда [N N 395-6-1](#), [428-6-1](#)).

[Статья 92 ТК РФ](#)

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

<...>

для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда.

[Статья 117 ТК РФ](#)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](#) настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

[Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1](#)

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре ([абзац седьмой части второй статьи 57](#) ТК РФ).

[Статья 117 ТК РФ](#)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда.

[Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)

[Статья 14](#)

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

<...>



2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

Статья 126 ТК РФ

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим [Кодексом](#)).

Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Следовательно, работник можете взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре ([абзац седьмой части второй статьи 57 ТК РФ](#)).



Полезная информация в КонсультантПлюс



Как найти

Провести СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА поможет [Типовая ситуация: Как провести СОУТ \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СОУТ**
- перейти в [Типовую ситуацию: Как провести СОУТ \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете порядок проведения спецоценки со ссылками на необходимые сайты ведомств, правильные формулировки в разных документах, а также санкции за непроведение СОУТ



Как найти

Разобраться, какую ДАТУ изменений следует указать в ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ СОГЛАШЕНИИ к трудовому договору по результатам СПЕЦОЦЕНКИ, поможет [Готовое решение: Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору по результатам специальной оценки условий труда \(СОУТ\) \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ДАТА В ДОПСОГЛАШЕНИИ СПЕЦОЦЕНКА**
- перейти в [Готовое решение: Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору по результатам специальной оценки условий труда](#)



(СОУТ) (КонсультантПлюс, 2022) (первый документ в списке)

- в Готовом решении Вы найдете нюансы составления дополнительного соглашения по результатам спецоценки



Как найти

Вспомнить, как правильно рассчитать дополнительный ОТПУСК ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ труда, поможет Типовая ситуация: Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда (Издательство "Главная книга", 2022)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ**
- перейти в Типовую ситуацию: Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда (Издательство "Главная книга", 2022) (четвертый документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска и порядок расчета отпускных с примерами из практики

Ссылки на сайты



**Минтруд
России**

Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, можно найти на сайте Минтруда по ссылке:

<https://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations>



**Минтруд
России**

Проверить наличие сведений о результатах специальной оценки условий труда (СОУТ) можно в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения СОУТ на сайте Минтруда России по ссылке:

<https://akot.rosmintrud.ru/sout/Statistics/varorganization>



**Минтруд
России**

Декларацию соответствия условий труда удобно подать в трудовую инспекцию через сайт Роструда по ссылке:

<https://declaration.rostrud.gov.ru/declaration/choice>

Образцы документов

ООО «Альфа»

09.06.2022

Бухгалтеру Петровой Е.П..

Уведомление

о приведении трудового договора в соответствие с трудовым законодательством

Сообщаем, что заключенный с Вами трудовой договор от 12.02.2012 N 12-К в части предоставления гарантий и компенсаций, связанных с вредными условиями труда, следует привести в соответствие с ТК РФ.

Согласно отчету о специальной оценке условий труда на рабочем месте, утвержденному 08.06.2022, с которым вас ознакомили под роспись в тот же день, условия труда на рабочем месте по должности «бухгалтер» признаны допустимыми (2-й класс).

В связи с этим, на основании ст. 216 ТК РФ, с 08.06.2022 по должности «бухгалтер» отменены гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, а именно:

- 1) надбавка к окладу в размере 4%;
- 2) дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Учитывая сказанное, предлагаем Вам заключить дополнительное соглашение к трудовому



договору от 12.02.2012 N12-K (проект прилагается). Ответ на уведомление следует дать письменно или устно в кабинете начальника отдела кадров Фролова Н.С. не позднее 14:00 вторника, 14.06.2022

Приложение: проект дополнительного соглашения к трудовому договору от 12.02.2012 N 12-K

Генеральный директор

Иванов

Иванов И.И.

Уведомление получила

Петрова

Петрова Е.П.

09.06.2022

Выводы по вопросу 6

1. Спецоценку обязан пройти каждый работодатель, нанявший хотя бы одного работника. Исключение - надомники и дистанционные работники.
2. Для проведения спецоценки необходимо:
 - заключить договор со специализированной организацией из реестра Минтруда;
 - утвердить график проведения спецоценки;
 - назначить комиссию по ее проведению.
3. Плановая спецоценка проводится не реже чем один раз в пять лет. В дальнейшем спецоценка потребуется, если появятся новые рабочие места. Вынести предписание провести внеплановую спецоценку может и трудинспектор, если решит, что плановую процедуру работодатель провел с нарушениями.
4. Можно не проводить внеплановую спецоценку, если:
 - изменилось только название должности, профессии или специальности в штатном расписании, а само рабочее место организационно и технологически осталось прежним;
 - произошла реорганизация фирмы-работодателя, никак не повлиявшая на рабочие места и сотрудников.
5. На рабочих местах, где идентификация выявила вредные факторы, эксперт приступает к следующему этапу – исследует и замеряет уровни воздействия факторов. Затем эксперт составляет отчет о спецоценке. Специализированная организация передаст сведения о спецоценке в ФГИС СОУТ.
6. Затем не позднее 30 рабочих дней после внесения сведений о спецоценке в ФГИС СОУТ вы должны сдать в трудинспекцию декларацию. Ее подают либо на одно рабочее место, либо на группу аналогичных рабочих мест. Это удобно сделать через сайт Роструда.
7. На рабочих местах, в отношении которых действует декларация, повторное проведение спецоценки не требуется, если за это время в вашем офисе:
 - не произойдет несчастный случай: по вине работодателя или работника;
 - никого из сотрудников не настигнет профессиональное заболевание;
 - проверкой трудинспекция не найдет нарушения норм ОТ.
8. Рабочие места, включенные в советские списки в качестве «вредных», или на которых ранее аттестация либо спецоценка выявила вредные условия труда с присвоением 3 класса, не декларируют. Даже если новая спецоценка «вредность» не подтвердила и рабочему месту присвоен класс 2 (допустимые условия).



9. Если гарантии и компенсации работнику нужно уменьшить или отменить, тогда работника нужно уведомить письменно об изменениях - обычно минимум за два месяца. Такова официальная позиция ведомств.
10. Работодатель вправе сохранить прежний объем льгот для сотрудников, занятых на рабочих местах, спецценка которых понизила подкласс вредности либо вовсе квалифицировала места как «безвредные». Главное, чтобы это было закреплено в локальном нормативном акте или в трудовом договоре.
11. Если класс (подкласс) вредности после спецценки повысился, то в этом случае те льготы, что уже были, конечно же оставляют. И к ним добавляют новые, соответствующие новому же классу и подклассу вредности, начиная с даты утверждения отчета о спецценке.
12. Минтруд: если вы принимаете работника на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до ее проведения следует указать в трудовом договоре общие характеристики рабочего места. А потом, когда будет отчет о спецценке, следует дописать в трудовом договоре недостающие сведения.
13. Продолжительность сокращенной рабочей недели и дополнительного отпуска за «вредность» конкретного работника должна быть установлена именно в трудовом договоре с ним.



Вопрос 7 «СИЗ: мыло, перчатки и прочая спецодежда в офисе»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 22, 68, 214, 221
- КоАП РФ, статья 5.27.1
- Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты")
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"
- Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2021 N 50-АД21-7-К8
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (начало действия документа - 01.09.2023)
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (начало действия документа - 01.09.2023)
- Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
- Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
- Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"
- Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики"
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22.05.2020 N 15 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" (вместе с "СП 3.1.3597-20. Санитарно-эпидемиологические правила...")
- Указ Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ
- Письмо Минтруда России от 01.04.2022 N 15-1/ООГ-722
- Письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519
- Письмо Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752
- Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5
- Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24
- Письмо Роспотребнадзора от 11.04.2020 N 02/6673-2020-32
- Информация Минздрава России "Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции"
- Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 12.05.2021 по делу N 21-499/2021
- Решение Верховного суда Республики Бурятия от 14.06.2018 по делу N 21-112/2018
- Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2020 N 16-1097/2020
- Решение Воронежского областного суда от 08.09.2020 по делу N 21-468/2020



- Постановление Саратовского областного суда от 05.04.2016 по делу N 4А-232/2016
- Постановление Калужского областного суда от 29.06.2016 N 4А-216/2016

Выдержки из нормативных документов

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ МЫЛО В ОФИСЕ

[Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и \(или\) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и \(или\) обезвреживающими средствами"](#)

1. Утвердить:

типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1;

КонсультантПлюс: примечание.

С 01.09.2023 прил. 2 утрачивает силу (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н).

стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" согласно приложению N 2.

[Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и \(или\) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и \(или\) обезвреживающими средствами"](#)

7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
---	---	---	--

[Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и \(или\) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и \(или\) обезвреживающими средствами"](#)

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

[Письмо Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752](#)

Полагаем, что для "офисных" сотрудников (бухгалтер, экономист и др.) выдача смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом не требуется.

[Письмо Минтруда России от 01.04.2022 N 15-1/ООГ-722](#)



В этой связи в ситуации, изложенной в обращении, вопрос об обеспечении работников чистящими средствами для компьютеров и средствами гигиены для рук полагаем возможным решить посредством обращения к работодателю или к представителю первичной профсоюзной организации (при наличии).

КАК ВЫДАТЬ МЫЛО

Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Приложение
к стандарту безопасности труда
“Обеспечение работников
смывающими и (или)
обезвреживающими
средствами”, утвержденному
Приказом Минздравсоцразвития
России
от 17.12.2010 № 1122н

Образец

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____ УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____ Имя _____

Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____

Структурное подразделение _____

Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____



Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения _____

Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

24. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств за исключением средств, указанных в [пункте 7](#) Типовых норм, должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен [приложением](#) к Стандарту.



Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)



III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

[Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и \(или\) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и \(или\) обезвреживающими средствами"](#)

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании [Типовых норм](#) и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании [Типовых норм](#).

[Решение Верховного суда Республики Бурятия от 14.06.2018 по делу N 21-112/2018](#)

Так, в нарушение требований трудового законодательства работодателем не разработан и не утвержден перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

В нарушение требований [статьи 212](#) Трудового кодекса РФ, [пункта 13](#) Приложения 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года N 1122н (далее - Приказ N 1122н) в учреждении отсутствует перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

КОМУ ПОЛОЖЕНА «ОФИСНАЯ» СПЕЦОДЕЖДА

[Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики"](#)



№ п/п	Профессия или должность	Наименование сигнальной спецодежды	Класс защиты	Норма выдачи на год (единиц или комплектов)
1	2	3	4	5
2	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный	2	1

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
11.	Водитель	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		При перевозке опасных грузов:	
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар



171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

1. Утвердить Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно приложению.

Статья 221 ТК 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.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

КонсультантПлюс: примечание.

До 31.12.2024 работодатели вправе для обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до 01.03.2022 (ФЗ от 02.07.2021 N 311-ФЗ).

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

5. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.



[Письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519](#)

Необходимо отметить, что типовые нормы устанавливают минимальные требования к перечню СИЗ, выдаваемых работнику для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, в связи с чем выдача работникам СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, не в полном объеме не допускается.

КАК ВЫДАТЬ СПЕЦОДЕЖДУ

[Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"](#)

13. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в [приложении](#) к настоящим Правилам.

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

Работодатель вправе организовать выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При этом требуется персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронную форму карточки учета выдачи СИЗ.

[Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2020 N 16-1097/2020](#)

Поскольку в рассматриваемом деле, основанием для привлечения юридического лица к административной ответственности явились факты необеспечения работников предприятия средствами индивидуальной защиты I класса по степени риска причинения вреда пользователю, а также ненадлежащего ведения личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты, должностное лицо и судебные инстанции пришли к обоснованному выводу о квалификации действий общества по [части 1 статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

[Постановление Калужского областного суда от 29.06.2016 N 4А-216/2016](#)

Как усматривается из материалов дела, в ходе внеплановой выездной проверки, проведенной в период с 15 августа 2015 года по 25 августа 2015 года Государственной инспекцией труда в Калужской области в отношении ООО "Силена", расположенного по адресу: <адрес>, выявлены нарушения трудового законодательства, а именно: в нарушение требований [статей 22, 212, 225](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктов 7.1.1, 7.1.2, 7.2.4, 7.2.5 ГОСТ 12.0.004-90, 1 апреля 2015 года не проведен вводный инструктаж по охране труда при приеме на работу и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда менеджера смены ФИО2; не проведена стажировка на рабочем месте по охране труда и допуск к работе после прохождения стажировки на рабочем месте 15 работникам общества; отсутствует разработанная и утвержденная программа проведения вводного инструктажа по охране труда при приеме на работу работников; не ведется надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленный срок. Личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты работникам общества не предъявлены.

По факту выявленных нарушений трудового законодательства 27 августа 2015 года главным государственным инспектором труда в Калужской области ФИО3 в отношении ООО "Силена"



составлен протокол об административном правонарушении N 7-1764-15-ОБ/11/60/7 по [части 1 статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Постановление Саратовского областного суда от 05.04.2016 по делу N 4А-232/2016

При рассмотрении дела, судом установлено, что директор ООО "Центр реструктуризации" Б. не обеспечил надлежащее исполнение своих функциональных обязанностей, в результате чего были допущены нарушения, а именно: в нарушение [п. 13](#) Приказа Минздравсоцразвития России N 1122н от 17.12.2010 не составлен перечень рабочих мест и список работников, для которых необходимы выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств; в нарушение [п. 24](#) Приказа Минздравсоцразвития России N 1122н от 17.12.2010 не организован учет и выдача работникам по типовым нормам смывающих и обезвреживающих средств посредством личной карточки установленной формы; в нарушение п. 5.9 Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденных [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17.12.2002 N 80, не составлен перечень инструкций по охране труда; в нарушение [п. 13](#) Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России N 290н от 01.06.2009, не организован учет за выдачей и сдачей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты посредством личной карточки установленной формы.

Указанные обстоятельства установлены на основании исследованных по делу доказательств, которые оценены в их совокупности по правилам, установленным [ст. 26.11](#) КоАП РФ. Факт совершения директором ООО "Центр реструктуризации" Б. правонарушения обоснованно признан установленным, его действия правильно квалифицированы по [ч. 1 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

Статья 22 ТК РФ

Работодатель обязан:

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

Статья 68 ТК РФ

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Статья 214 ТК 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;

<...>

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;



Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

<...>

9. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

СИЗ: ПЕРСПЕКТИВЫ-2023

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (начало действия документа - **01.09.2023**)

1. Утвердить [Правила](#) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

[приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 сентября 2009 г., регистрационный N 14742);

<...>

[приложение N 2](#) к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 апреля 2011 г., регистрационный N 20562);

<...>

3. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2023 г. и действует до 1 сентября 2029 г.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (начало действия документа - **01.09.2023**)

1. Утвердить:

Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) согласно [приложению N 1](#);

Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей согласно [приложению N 2](#);

Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств согласно [приложению N 3](#).

2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2023 года и действует до 1 сентября 2029 года.



Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (начало действия документа - 01.09.2023)

10. 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); 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; обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время; обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности; организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя; не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств; обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств; обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками; обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации; обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ; обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (начало действия документа - 01.09.2023)

4. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых [норм](#) выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с [Правилами](#), на основании [типовых норм](#) бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) <1>.



<1> [Статья 2](#) Федерального закона от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27 (часть I), ст. 5139).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

САНКЦИИ ЗА НЕВЫДАЧУ СИЗ

[Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" \(вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты"\)](#)

5.5. При выборе форм подтверждения соответствия средства индивидуальной защиты классифицируются по степени риска причинения вреда пользователю:

- 1) первый класс - средства индивидуальной защиты простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат декларированию соответствия;
- 2) второй класс - средства индивидуальной защиты сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат обязательной сертификации.

[Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 "О принятии технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" \(вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты"\)](#)

Наименование средств индивидуальной защиты	Форма подтверждения соответствия	Класс риска	Схема сертификации или декларирования	Примечание
I. Средства индивидуальной защиты от механических воздействий				
13. Средства индивидуальной защиты рук от механических воздействий, в том числе от воды и растворов нетоксичных веществ	декларирование	первый	3Д, 4Д	В соответствии с Типовыми схемами декларирования
VI. Одежда специальная сигнальная повышенной видимости				
41. Одежда специальная сигнальная повышенной видимости	сертификация	второй	1С, 3С, 4С, 5С, 6С	В соответствии с Типовыми схемами сертификации

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

18. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.



Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет административную ответственность по соответствующей части [статьи 5.27.1](#) КоАП РФ.

Например, административная ответственность по [части 1 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

<...>

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного [частью 4 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности в необеспечении работников (независимо от их количества) согласно установленным нормам средствами индивидуальной защиты, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности средств индивидуальной защиты к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене (примечание к [статье 5.27.1](#) КоАП РФ, [часть третья статьи 221](#) ТК РФ).

В связи с тем, что [часть 4 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении.

Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.

Статья 5.27.1 КоАП РФ

1. 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, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

<...>

4. Необеспечение работников [средствами](#) индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Решение Воронежского областного суда от 08.09.2020 по делу N 21-468/2020

Принимая во внимание вышеизложенное, все обстоятельства по делу, оценив характер и степень общественной опасности правонарушения, учитывая, что ранее юридическое лицо не привлекалось к административной ответственности, каких-либо негативных последствий для потерпевшего Р. не наступило, и он не настаивал на строгом наказании работодателя по этому факту, с учетом положений [статьи 4.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, считаю возможным изменить постановление должностного лица в части назначенного МБДОУ "Детский сад общеразвивающего вида N 17" наказания, заменив административный штраф на более мягкое наказание, предусмотренное [частью 1 статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в виде предупреждения.

Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 12.05.2021 по делу N 21-499/2021

Таким образом, в нарушение п. 4 "Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от дата N...н, [абз. 7 ч. 2 ст. 212](#), [ст. 221](#) Трудового Кодекса РФ, ООО "ТракторЦентр" не обеспечило работнику выдачу СИЗ в полном объеме,

Приведенные обстоятельства послужили основанием для возбуждения дела главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в адрес ФИО1 в отношении ООО "ТракторЦентр" дела об административном правонарушении, предусмотренном



[ч. 4 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, и привлечения его дата постановлением должностного лица Государственной инспекции труда в адрес к административной ответственности, установленной данной нормой.

СИЗ ОТ КОРОНАВИРУСА

Информация Минздрава России "Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции"

Минздрав России настоятельно рекомендует всем работникам, которым в соответствии со служебными обязанностями необходимо общаться в течение рабочего дня с большим количеством людей (продавцы магазинов, кассиры на общественном транспорте, работники аптек, сотрудники МВД, МФЦ и иных государственных организаций), носить средства индивидуальной защиты - маски и перчатки, регулярно обрабатывать руки антисептическими средствами.

Работодателям рекомендуется обеспечить таких работников соответствующими средствами индивидуальной защиты.

Данные меры направлены на снижение вероятности распространения новой коронавирусной инфекции.

Напоминаем, что вирус может передаваться не только воздушно-капельным и воздушно-пылевым, но и контактным путем через бытовые предметы.

Письмо Роспотребнадзора от 11.04.2020 N 02/6673-2020-32

Приложение 1

к МР 3.1/3.5.0172/1-20

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПЕРЕЧНЮ СИЗ И НОРМАТИВАМ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ СМЕНЫ ДЛЯ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАЛОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

24. Если работники предприятия не обеспечиваются масками и не проходят температурный контроль, считается ли это нарушением связанным с обеспечением работников СИЗ и проведением предсменных медосмотров?

<...>

Для справки инспектору

Согласно [п. п. 9.8, 9.9](#) Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 63 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.2.3117-13 "Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций":

- Руководителями организаций и предприятий принимаются меры по защите работающего персонала от заболевания гриппом и ОРВИ, особенно в организациях с высоким риском распространения вирусов (предприятия торговли, сферы обслуживания, общественного транспорта).

- Организациями обеспечивается:

- проведение комплекса работ по недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе в зимний период;

- выполнение мероприятий плана по профилактике гриппа и ОРВИ.

Защитные маски не относятся к категории средств индивидуальной защиты. В законодательстве нет установленной нормы выдачи. Выдача защитных масок работникам, в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой.

По вопросам измерения температуры тела перед входом на территорию предприятия разъясняем. Как и в вопросе с масками измерение температуры в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой. Измерение температуры тела, в рамках предрейсового и предсменного медицинского осмотра допускается.



[Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22.05.2020 N 15 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции \(COVID-19\)" \(вместе с "СП 3.1.3597-20. Санитарно-эпидемиологические правила..."\)](#)

4.4. Мероприятиями, направленными на "разрыв" механизма передачи инфекции, являются:

- соблюдение всеми физическими лицами правил личной гигиены (в том числе мытье рук, использование антисептиков, медицинских масок), соблюдение социальной дистанции от 1,5 до 2 метров;
- выполнение требований биологической безопасности в медицинских организациях и лабораториях, проводящих исследования с потенциально инфицированным биологическим материалом;
- организация дезинфекционного режима на предприятиях общественного питания, объектах торговли, транспорте, в том числе дезинфекция оборудования и инвентаря, обеззараживание воздуха;
- обеспечение организациями и индивидуальными предпринимателями проведения дезинфекции во всех рабочих помещениях, использования оборудования по обеззараживанию воздуха, создания запаса дезинфицирующих средств, ограничения или отмены выезда за пределы территории Российской Федерации;
- организация выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний при приходе на работу;
- использование мер социального разобщения (временное прекращение работы предприятий общественного питания, розничной торговли (за исключением торговли товаров первой необходимости), переход на удаленный режим работы, перевод на дистанционное обучение образовательных организаций;
- ограничение или отмена проведения массовых мероприятий (развлекательных, культурных, спортивных).

[Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24](#)

4.10. Обеспечение работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток.

[Указ Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ](#)

2.2. Обеспечить соблюдение следующего режима использования средств индивидуальной защиты:

2.2.1. Использование средств индивидуальной защиты органов дыхания (маски, респираторы) на рабочих местах и (или) территории работодателя, за исключением случаев нахождения работника в обособленном помещении без присутствия иных лиц.

2.2.2. Использование средств индивидуальной защиты рук (перчатки) на рабочих местах и (или) территории работодателя в случаях посещения мест общего пользования, в том числе лифтов, санитарных узлов, мест приема пищи, а также физического контакта с предметами, используемыми неограниченным кругом лиц, в том числе дверными ручками, поручнями, иными подобными предметами.

[Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2021 N 50-АД21-7-К8](#)

Принимая во внимание приведенные выше выводы, выраженные в [Обзоре](#) по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) N 3, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 17.02.2021, при рассмотрении настоящего дела об административном правонарушении судья Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что совершенное индивидуальным предпринимателем Прохватаевой Л.А. деяние, выразившееся в бездействии, состоящем в невыполнении правил поведения при введении режима повышенной готовности на территории, на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации, образует объективную сторону состава административного правонарушения, ответственность за которое установлена [частью 1 статьи 20.6.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Как найти

Правильно выдать и учесть спецодежду поможет [Типовая ситуация: Как выдать и учесть спецодежду \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **УЧЕТ СПЕЦОДЕЖДЫ**
- перейти в [Типовую ситуацию: Как выдать и учесть спецодежду \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#) (третий документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете порядок выдачи и учета спецодежды со всеми необходимыми образцами документов и проводками

Образцы документов

Утверждаю:

Иванов

Генеральный директор ООО «Альфа» Иванов

01.06.2022

Перечень рабочих мест,
на которых работники обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами

Профессия, должность	Фамилия И. О.	Норма выдачи в месяц на человека		
		Защитные средства	Очищающие средства	Регенерирующие средства
Уборщик служебных помещений	Попов А.П.	отталкивающие влагу - 100 мл	200 г твердого мыла или 250 мл жидкого мыла	100 мл
Водитель	Самарцев В.К.	-	200 г твердого мыла или 250 мл жидкого мыла	-
Кассир	Воропаева С.М.	-	200 г твердого мыла или 250 мл жидкого мыла	-



Выводы по вопросу 7

1. Если работодателю не нужны споры с трудов инспекцией и поход в суд, лучше обеспечить офисный персонал мылом и в трудовых договорах указать норму его выдачи: минимум 200 г твердого или 250 мл жидкого мыла на одного человека в месяц.
2. Стандарт N 1122н разрешает не выдавать мыло работникам офиса на руки. Поэтому вести поименные личные карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств имеет смысл на тех работников, которым положены и другие защитные средства, например, уборщикам.
3. Список рабочих мест и перечень работников, для которых необходимы смывающие и обезвреживающие средства, составляет специалист по охране труда или сотрудник, выполняющий его обязанности. Затем руководитель утверждает список. Этот документ трудов инспекция может запросить при проверке.
4. СИЗ выдают в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов спецоценки.
5. Наличие профессии или специальности в типовых нормах гарантирует соответствующие СИЗ работнику.
6. Правила N 290н обязывают фирму вести учет выдачи СИЗ каждому конкретному человеку в его именной личной карточке. Если их не окажется – это повод для штрафа, даже когда фактически работники СИЗ получают в срок и по нормам.
7. С 01.09.2023 вступят в силу новые Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. Приказом Минтруда N 766н и Единые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда N 767н.
8. По новым правилам выдавать СИЗ и смывающие средства работодатели будут по собственным нормам, которые они должны самостоятельно разработать на основании Единых типовых норм, утв. Приказом N 767н, с учетом результатов спецоценки, оценки профрисков и мнения профсоюза (если он есть) и закрепить в ЛНА. Также нужно разработать ЛНА, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ.
9. За невыдачу или несвоевременную выдачу СИЗ:
 - 1 класса наказывают по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП;
 - 2 класса штрафуют по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП.
10. Все фирмы обязаны выполнять Общероссийские требования, направленные на профилактику новой коронавирусной инфекции, приведенные в санитарно-эпидемиологических Правилах СП 3.1.3597-20.
11. Необходимо следить за региональными требованиями, направленными на профилактику от коронавируса. За неисполнение региональных норм организацию могут оштрафовать.



Вопрос 8 «Обязательные медосмотры и освидетельствования офисного персонала»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 73, 76, 77, 192, 214, 220
- КоАП РФ, статьи 2.9, 4.4, 5.27.1, 12.31.1, 19.20, 23.3
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности"
- Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"
- Постановление Правительства РФ от 01.06.2021 N 852 "О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково") и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации" (вместе с "Положением о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково")")
- Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности"
- Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005)
- Приказ Минздрава России от 24.11.2021 N 1092н "Об утверждении порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств), порядка выдачи и формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами, а также о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства здравоохранения Российской Федерации"
- Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"
- Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров"
- Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"
- Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров"



(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (окончание действия документа - 31.03.2021.)

- Письмо Минтруда России N 15-2/10/В-8809, Минздрава России N 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021
- Письмо Минтруда России от 05.05.2021 N 15-0/ООГ-1560
- Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 31.01.2019 N Ф04-6818/2018 по делу N А27-28499/2017
- Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2020 N 16-3025/2020
- Решение Верховного суда Республики Дагестан от 16.09.2020 по делу N 21-411/2020, 12-194/2020
- Решение Верховного суда Республики Коми от 15.07.2020 по делу N 21-401/2020, 12-31/2020
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.11.2021 по делу N 2-3014/2021(33-16472/2021) (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)
- Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 N 33-3605/2020 по делу N 2-8166/2019
- Апелляционное определение Пермского краевого суда от 29.04.2015 по делу N 33-4064
- Решение Воронежского областного суда от 25.08.2020 N 21-432/2020
- Решение Саратовского областного суда от 11.08.2020 по делу N 21-307/2020, 12-120/2020
- Постановление Самарского областного суда от 08.10.2018 N 4а-1116/2018
- Решение Астраханского областного суда от 17.11.2017 по делу N 7-419/2017
- Определение Московского городского суда от 20.12.2011 по делу N 33-39156
- Решение Московского городского суда от 20.11.2020 по делу N 7-13553/2020
- Решение Московского городского суда от 18.09.2020 по делу N 7-10864/2020

Выдержки из нормативных документов

НУЖНО ЛИ НАПРАВЛЯТЬ НА МЕДОСМОТР РАБОТНИКОВ ОФИСНЫХ КОМПАНИЙ

Статья 220 ТК РФ

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта <8>;



<8> [Приказ Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"](#) (зарегистрирован Минюстом России 29.01.2021, регистрационный N 62278).

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

выполняющие работы, предусмотренные [приложением](#) к Порядку.

[Письмо Минтруда России N 15-2/10/В-8809, Минздрава России N 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021](#)

Основаниями включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров являются:

1) вредные условия труда (3 класс), то есть условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени), подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени), подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени), подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени), которые определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с [Федеральным законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

2) наличие на рабочем месте отдельных химических веществ, а именно аллергенов, химических веществ, опасных для репродуктивного здоровья человека и химических веществ, обладающих остронаправленным действием, а также канцерогенов любой природы, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия, которые обладают специфическими эффектами и не могут быть описаны в пределах стандартных процедур нормирования и защита от которых не может быть в полной мере реализована через установление уровней предельно-допустимых концентраций (наличие указанных веществ определяется в рамках проведения специальной оценки условий труда по результатам идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов или в рамках производственного контроля);

3) выполнение работ вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте, перечисленных в [разделе VI](#) Приказа N 988н/1420н, а также работ, при выполнении которых осуществляется непосредственный контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации, работ на водопроводных сооружениях, имеющих непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, работ в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, работ в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения и работ в медицинских организациях, перечисленных в [пунктах 23 - 27](#) приложения к Приказу N 29н и требующих проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических обязательных медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

[Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"](#)

1. Утвердить перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные [медицинские осмотры](#) при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры согласно [приложению](#).

<...>

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2021 года и действует до 1 апреля 2027 года.

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"

IV. Физические факторы				
4.2.5	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)			

Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"

4.2.5. электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (окончание действия документа - 31.03.2021.)

3.2.2.4.	электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	1 раз в 2 года	Невролог	Острота зрения	Катаракта осложненная. Дегенеративно-дистрофические заболевания сетчатки глаз. Выраженные расстройства вегетативной (автономной) нервной системы.
			Офтальмолог	офтальмотонометрия Скиаскопия Рефрактометрия Объем аккомодации Исследование бинокулярного зрения Цветовосприятие Биомикроскопия сред глаза Офтальмоскопия глазного дна	

Письмо Минтруда России от 05.05.2021 N 15-0/ООГ-1560

Так, пунктом 4.2.5 раздела IV Перечня предусмотрен физический фактор "электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)".

В этой связи поясняем, что, в случае если работник выполняет работы с использованием персонального компьютера и при этом уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот не превышает предельно допустимый уровень, данный работник не подлежит прохождению обязательного предварительного и (или) периодического медицинского осмотра по пункту 4.2.5 раздела IV Перечня.

Кроме того, в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов проведения оценки условий труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках



контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Статья 220 ТК РФ

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

<...>

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.

Статья 220 ТК РФ

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Статья 5.27.1 КоАП РФ

1. 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, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

<...>

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Постановление Самарского областного суда от 08.10.2018 N 4а-1116/2018

Необеспечение ПАО "Детский Мир" проведения за счет собственных средств обязательного предварительного медицинского осмотра (при поступлении на работу) ФИО2 и факт прохождения последней указанного медицинского осмотра за счет собственных денежных средств подтверждается копией договора о предоставлении платных медицинских услуг N от 01.08.2017 г., заключенного между ГБУЗ СО СГБ N и ФИО2, а также копией имеющегося в материалах дела



расчетного листа за сентябрь 2017 г., согласно которому ПАО "Детский Мир" ФИО2 за указанный период времени перечислена денежная сумма в размере 3 728 рублей 21 копейки в качестве компенсации за прохождение медицинского осмотра (л.д. 42).

Таким образом, ПАО "Детский Мир", имея возможность для соблюдения правил и норм в области обеспечения государственных гарантий трудовых прав работника, за нарушение которых [КоАП РФ](#) предусмотрена административная ответственность, не приняло все зависящие от него меры по их соблюдению, в связи с чем обоснованно привлечено к административной ответственности по [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) в соответствии с установленными обстоятельствами, требованиями [КоАП РФ](#) и нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2020 N 16-3025/2020

Вместе с тем, невыполнение работодателем обязанности организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров, свидетельствует о нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в [ст. 212 Трудового кодекса РФ](#), ответственность за которое предусмотрена [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

<...>

Учитывая, что составы административных правонарушений, предусмотренных [ч. 1](#) и [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#), имеют единый родовый объект посягательства, санкция [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) предусматривает менее строгое административное наказание, чем санкция [части 3 данной статьи](#), действия АО "Омскоблавтотранс" подлежат переквалификации на [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

При таких обстоятельствах состоявшиеся по настоящему делу судебные постановления подлежат изменению.

Факт имевшего место административного правонарушения, предусмотренного [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) и виновность АО "Омскоблавтотранс" подтверждены: протоколом об административном правонарушении, актом проверки, копиями приказа о назначении на должность, трудового договора, трудовой книжки, заключения предварительного медицинского осмотра, заявления ФИОЗ, письма представителя АО "Омскоблавтотранс" об отсутствии договора с медицинским учреждением и другими доказательствами, полученными в соответствии с требованиями закона.

Доказательства, свидетельствующие о том, что у юридического лица отсутствовала возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) предусмотрена административная ответственность, в материалах дела отсутствуют, автором жалобы не представлены.

Статья 5.27.1 КоАП РФ

3. [Допуск](#) работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Статья 4.4 КоАП РФ

5. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же статьей (частью статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, совершившему их лицу назначается административное наказание как за совершение одного административного правонарушения.

(часть 5 введена Федеральным [законом](#) от 26.03.2022 N 70-ФЗ)

6. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более



административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, при назначении административного наказания за совершение указанных административных правонарушений применяются правила назначения административного наказания, предусмотренные [частями 2 - 4](#) настоящей статьи. (часть 6 введена Федеральным [законом](#) от 26.03.2022 N 70-ФЗ)

МЕДОСМОТРЫ УБОРЩИКОВ

[Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"](#)

1.48. Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламида)А.

<...>

5.1. Тяжесть трудового процесса:

[Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" \(утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005\)](#)

№ п/п	Наименование вещества	№ CAS	ПДК, мг/м ³ <*>	Агрегатное состояние <*>	Класс опасности	Особенности действия <***>
1	2	3	4	5	6	7
93	Моющее синтетическое средство "Лоск"		3	а	3	
94	Моющее синтетическое средство "Ариель"		5	а	3	
95	Моющее синтетическое средство "Миф Универсал"		5	а	3	
96	Моющее синтетическое средство "Тайд"		5	а	3	
97	Моющие синтетические средства Био-С, Бриз, Вихрь, Лотос, Лотос-автомат, Ока, Эра, Эра-А, Юка		5	а	3	

<***> Преимущественное агрегатное состояние вещества в воздухе в условиях производства: п - пары и (или) газы, а - аэрозоль.

[Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 31.01.2019 N Ф04-6818/2018 по делу N А27-28499/2017](#)

Требования [подпункта "в" пункта 2.4](#) СП 1.1.1058-01 на общество не распространяются, поскольку его деятельность не связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

Во исполнение положений [статьи 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [Закона](#) N 426-ФЗ обществом проведена специальная оценка условий труда. В соответствии с картами аттестации рабочие места водителя автомобиля, машиниста бульдозера, машиниста экскаватора, заведующей



здравпунктом, уборщика производственных помещений отнесены ко 2-му (допустимому) классу условий труда; обязательность проведения периодических медицинских осмотров лиц указанных профессий и лабораторных исследований вредных (опасных) производственных факторов на рабочих местах водителя автомобиля, машиниста бульдозера, машиниста экскаватора, токаря, электрогазосварщика управлением не подтверждена.

Решение Астраханского областного суда от 17.11.2017 по делу N 7-419/2017

Из дела видно, в период с 19 июля 2017 года по 20 июля 2017 года начальником отдела (по охране труда) Государственной инспекции труда в Астраханской области проведена проверка исполнения трудового законодательства ООО "Буми Армада Каспиан", в ходе которой установлено, что П., являясь генеральным директором ООО "Буми Армада Каспиан" в процессе своей трудовой деятельности, совершил нарушение норм действующего трудового законодательства, а именно, в нарушение [статьями 212, 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Перечня](#) работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года N 302н, без прохождения предварительного медицинского осмотра допущена к работе уборщика служебных помещений ФИО8 20 июля 2017 года должностным лицом Еосинспекции труда в Астраханской области в отношении генерального директора ООО "Буми Армада Каспиан" П. составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном [частью 3 статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Постановлением начальника отдела по охране труда Государственной инспекции труда в Астраханской области от 4 августа 2017 года генеральный директор ООО "Буми Армада Каспиан" П. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью [статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и подвергнут административному наказанию в виде штрафа.

МЕДОСМОТРЫ ВОДИТЕЛЕЙ

Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"

Статья 23

3. Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся в отношении лиц, принимаемых на работу в качестве водителей транспортных средств.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства.

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров"

6. Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов <1>.

<1> [Пункт 3 статьи 23](#) Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ.



[Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров"](#)

8. Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся медицинскими работниками, имеющими высшее и (или) среднее профессиональное образование, медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в том числе медицинским работником, состоящим в штате работодателя <1>) (далее - медицинская организация) при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым), медицинским осмотрам (предсменным, послесменным).

<1> [Часть 4 статьи 24](#) Федерального закона.

[Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности"](#)

[Статья 12](#)

1. В соответствии с настоящим Федеральным законом лицензированию подлежат следующие виды деятельности:

46) медицинская [деятельность](#) (за исключением указанной [деятельности](#), осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково");

[Постановление Правительства РФ от 01.06.2021 N 852 "О лицензировании медицинской деятельности \(за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково"\) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации" \(вместе с "Положением о лицензировании медицинской деятельности \(за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково"\)\)](#)

4. Медицинскую деятельность составляют работы (услуги) по перечню согласно [приложению](#), которые выполняются при оказании первичной медико-санитарной, специализированной (в том числе высокотехнологичной), скорой (в том числе скорой специализированной), паллиативной медицинской помощи, оказании медицинской помощи при санаторно-курортном лечении, при трансплантации (пересадке) органов и (или) тканей, обращении донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях, при проведении медицинских экспертиз, медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

Министерством здравоохранения Российской Федерации утверждается [классификатор](#) работ (услуг), предусмотренных [приложением](#) к настоящему Положению. Предметом указанного классификатора является соотнесение видов работ (услуг) с видами и условиями оказания медицинской помощи, установленными соответствующими порядками оказания медицинской помощи, положениями об организации оказания медицинской помощи по видам, правилами проведения лабораторных, инструментальных, патолого-анатомических и иных видов диагностических исследований, порядком использования вспомогательных репродуктивных технологий, порядками проведения медицинских экспертиз, медицинских осмотров, медицинского освидетельствования, порядками организации медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения, утвержденными в соответствии с Федеральным [законом](#) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации". Классификатор утверждается исключительно в целях его применения при предоставлении лицензий и не устанавливает обязательных требований.

[Статья 19.20 КоАП РФ](#)

1. Осуществление деятельности, не связанной с извлечением прибыли, без специального [разрешения](#) (лицензии), если такое разрешение (лицензия) обязательно (обязательна), - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч



рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста семидесяти тысяч до двухсот пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Статья 5.27.1 КоАП РФ

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Статья 12.31.1 КоАП РФ

2. Осуществление перевозок пассажиров и багажа, грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом с нарушением требований о проведении предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере трех тысяч рублей; на должностных лиц - пяти тысяч рублей; на юридических лиц - тридцати тысяч рублей.

Статья 23.3 КоАП РФ

1. Органы внутренних дел (полиция) рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных <...> 12.31.1 (за исключением легковых такси), <...> настоящего Кодекса.

Решение Московского городского суда от 18.09.2020 по делу N 7-10864/2020

Следует отметить, что при составлении протокола об административном правонарушении представитель ООО "Драйвер" присутствовал, документы, подтверждающие факт прохождения водителем организации предрейсового медицинского осмотра не представил. Не были представлены соответствующие документы должностному лицу МАДИ при рассмотрении дела, а также суду при рассмотрении жалоб, из чего следует, что выводы административного органа о наличии в действиях ООО "Драйвер" состава правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ, являются правильными.

ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ

Статья 220 ТК РФ

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.



[Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности \(с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов\), а также работающими в условиях повышенной опасности"](#)

5. Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет.

[Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

3. [Допуск](#) работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке <...> обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

[Решение Воронежского областного суда от 25.08.2020 N 21-432/2020](#)

Постановлением <...> Воронежская таможня признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного [частью 3 статьи 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Основанием для привлечения к административной ответственности послужило то обстоятельство, что в ходе внеплановой документарной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в отношении Воронежской таможни, было установлено нарушение юридическим лицом требований [статьи 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктов 1, 3, 5, 6](#) Правил прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года N 695, а именно: работодатель допустил к исполнению трудовых обязанностей работников без обязательных психиатрических освидетельствований (водителя автомобиля Б., дата приема на работу 04 марта 2019 года; электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования Р., дата приема на работу 15 мая 2019 года).

[Решение Московского городского суда от 20.11.2020 по делу N 7-13553/2020](#)

Административная ответственность по [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ наступает за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

[Приказ Минздрава России от 24.11.2021 N 1092н "Об утверждении порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств \(кандидатов в водители транспортных средств\), порядка выдачи и формы медицинского заключения о наличии \(об отсутствии\) у водителей транспортных средств \(кандидатов в водители транспортных средств\) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами, а также о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства здравоохранения Российской Федерации"](#)

4. Медицинское освидетельствование включает в себя осмотры и обследования врачами-специалистами, инструментальное и лабораторные исследования в следующем объеме:



<...>

3) обследование врачом-психиатром;

[Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности \(с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов\), а также работающими в условиях повышенной опасности"](#)

4. Освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением (далее именуется - комиссия).

[Решение Саратовского областного суда от 11.08.2020 по делу N 21-307/2020, 12-120/2020](#)

При этом прохождение обязательного психиатрического освидетельствования осуществляется только врачебной комиссией, создаваемой уполномоченным на то органом власти, что предполагает более глубокое исследование.

При таком положении обоснованность привлечения ООО "Медицинский Ди-Стационар" к административной ответственности, предусмотренной [частью 3 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, сомнения не вызывает.

[Решение Верховного суда Республики Коми от 15.07.2020 по делу N 21-401/2020, 12-31/2020](#)

Таким образом, предварительный медицинский осмотр не заменяет прохождения психиатрического освидетельствования, которые различаются по месту, процедуре их проведения и результату процедуры. Так, если психиатрическое освидетельствование проводится врачебной комиссией психиатров в составе не менее 3 человек и только в учреждениях, имеющих лицензию на проведение психиатрического освидетельствования, по результатам освидетельствования выдается заключение по психиатрическим показаниям, то для проведения медицинского осмотра достаточно одного лишь врача-психиатра, разрешается прохождение медицинского осмотра в любых медицинских учреждениях, а по результатам медицинского осмотра выдается заключение по общим медицинским показаниям.

Из указанного следует, что принимаемые на работу с вредными и (или) опасными производственными факторами, в том числе водители по перевозке леса, мог быть допущен к работе только при условии прохождения им как предварительного медицинского осмотра, так и обязательного психиатрического освидетельствования.

Учитывая установленный факт совершения ООО "Комилесавтоснаб" административного правонарушения, в отсутствие доказательств объективной невозможности соблюдения данным юридическим лицом правил и норм, за нарушение которых [КоАП](#) РФ предусмотрена административная ответственность, должностное лицо надзорного органа и судья городского суда пришли к правильному выводу о наличии в действиях ООО "Комилесавтоснаб" состава административного правонарушения, предусмотренного [частью 3 статьи 5.27.1](#) КоАП РФ, что соответствует установленным по делу фактическим обстоятельствам, норм применяемого в данном деле законодательства, материалам дела.

[Статья 2.9 КоАП РФ](#)

При малозначительности совершенного административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"](#)

21. <...>

Вместе с тем, если при рассмотрении дела будет установлена малозначительность совершенного административного правонарушения, судья на основании [статьи 2.9](#) КоАП РФ вправе освободить виновное лицо от административной ответственности и ограничиться устным замечанием, о чем должно быть указано в постановлении о прекращении производства по делу. Если



малозначительность административного правонарушения будет установлена при рассмотрении жалобы на постановление по делу о таком правонарушении, то на основании [пункта 3 части 1 статьи 30.7](#) КоАП РФ выносится решение об отмене постановления и о прекращении производства по делу.

Малозначительным административным правонарушением является действие или бездействие, хотя формально и содержащее признаки состава административного правонарушения, но с учетом характера совершенного правонарушения и роли правонарушителя, размера вреда и тяжести наступивших последствий не представляющее существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений.

При этом необходимо иметь в виду, что с учетом признаков объективной стороны некоторых административных правонарушений, они ни при каких обстоятельствах не могут быть признаны малозначительными, поскольку существенно нарушают охраняемые общественные отношения. К ним, в частности, относятся административные правонарушения, предусмотренные [статьями 12.8, 12.26](#) КоАП РФ.

(абзац введен [Постановлением](#) Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2013 N 40)

Такие обстоятельства, как, например, личность и имущественное положение привлекаемого к ответственности лица, добровольное устранение последствий правонарушения, возмещение причиненного ущерба, не являются обстоятельствами, характеризующими малозначительность правонарушения. Они в силу [частей 2 и 3 статьи 4.1](#) КоАП РФ учитываются при назначении административного наказания.

[Решение Верховного суда Республики Дагестан от 16.09.2020 по делу N 21-411/2020, 12-194/2020](#)

Таким образом, выявленные в действиях юридического лица нарушения норм трудового законодательства не представляют существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений и не свидетельствуют о пренебрежительном отношении Учреждения к исполнению своих публично-правовых обязанностей.

Выявленное нарушение было устранено незамедлительно направлением водителя на психиатрическое освидетельствование и прохождением им данного освидетельствования уже 10 февраля 2020 года с результатом о пригодности к выполнению работы в условиях повышенной опасности (л.д. 11).

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: СПИСОК

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

10. В списке лиц указываются:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с [приложением](#) к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

<...>

21. В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с [приложением](#) к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

[Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"](#)



1. Утвердить перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные [медицинские осмотры](#) при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры согласно [приложению](#).

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта <8>;

<8> [Приказ](#) Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" (зарегистрирован Минюстом России 29.01.2021, регистрационный N 62278).

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

выполняющие работы, предусмотренные [приложением](#) к Порядку.

<...>

Приложение
к Порядку проведения обязательных
предварительных и периодических
медицинских осмотров работников,
предусмотренных частью четвертой
статьи 213 Трудового кодекса
Российской Федерации,
утвержденному приказом
Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 28 января 2021 г. N 29н

ПЕРИОДИЧНОСТЬ И ОБЪЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ

N п/п	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов <1>	Периодичность осмотров	Участие врачей- специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
1	2	3	4	5

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

22. Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны



здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний <9>, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

<9> [Часть вторая статьи 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: ПОИМЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

23. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
наименование вредных производственных факторов или видов работ.

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

40. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства работ, периодический осмотр работников, имеющих общий трудовой стаж работы 5 лет и более, может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии проходят в медицинских организациях диагностические исследования. Периодические осмотры работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии могут проводиться в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов.

Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.



В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: ДОГОВОР, КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН, НАПРАВЛЕНИЕ

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"](#)

8. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (его уполномоченным представителем).

<...>

24. Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

25. Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с [пунктом 9](#) настоящего Порядка.

26. Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

27. Работодатель не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.11.2021 по делу N 2-3014/2021(33-16472/2021) (документ из онлайн-архива КонсультантПлюс)

Проступком, за которое применено взыскание, явилось непрохождение истцом 04.02.2020 по направлению от 03.02.2020 обязательного периодического медицинского осмотра.

<...>

03.02.2020 П. выдано направление для прохождения периодического медицинского осмотра 04.02.2020 (т. 2 л.д. 30), который истцом пройден не был.

В направлении от 03.02.2020 П. на медицинский осмотр работодатель выполнил требования законодательства в части указания всех вредных производственных факторов.

В письменном объяснении от 07.02.2020 П. в качестве причины непрохождения медицинского осмотра указал неверное указание работодателем в направлении на медицинский осмотр сведений о его общем стаже и стаже работ во вредных условиях.

<...>

Во-первых, истец правомерно в объяснении указывал на те неточности при указании его стажа, которые внесены в направление на мед.осмотр от 03.02.2020. Не имея юридического образования и работая пружинщиком, истец был лишен возможности оценить, имеют ли эти неточности при указании стажа юридическое значение при прохождении медицинского осмотра или нет, работодатель таких разъяснений работнику не дал. Следовательно, отказ истца от прохождения медицинского осмотра был обусловлен как неверным указанием работодателем в направлении стажа работы истца, так и отсутствием соответствующих разъяснений по стажу работы от



работодателя, что исключало для работодателя возможность расценить такой отказ в качестве проступка, дающего основание к увольнению.

Во-вторых, ранее ответчик выдавал истцу не отвечающее закону направление на медицинский осмотр, незаконно отстранял истца от работы в ноябре 2019 г. (что подтверждено апелляционным определением судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда от 25.11.2020, имеющим преюдициальное значение по ч. 2 ст. 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Таким образом, и сам работодатель допускал в отношении истца не соответствующие закону действия при направлении на медицинское освидетельствование.

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 29.04.2015 по делу N 33-4064

Как следует из материалов дела, Г., работающая /должность/ ПЭО цеха N 24 ОАО "СМЗ", в связи с подверженностью на ее рабочем месте вредным производственным факторам должна была пройти предусмотренный [статьей 213](#) ТК РФ медосмотр с соблюдением установленных [Порядком](#) обязательных правил.

Однако, работодатель не ознакомил истцу заблаговременно с планом проведения такого медосмотра ([пункт 26](#) Правил) в условиях отсутствия работника на рабочем месте по уважительной причине (нетрудоспособность и отпуск). После выхода 01.09.2014 года истцы на работу она была ознакомлена под роспись с приказом N 238 от 27.08.2014 года генерального директора "О проведении периодического медицинского осмотра работников завода в 2014 году", согласно которому работникам цеха N 24 предписывалось пройти периодический медицинский осмотр до 23.10.2014 года с определением специального графика его прохождения. В этом случае до и после издания 11.09.2014 года оспариваемого приказа Г. имела возможность пройти необходимое медицинское обследование, от которого в период работы медкомиссии не уклонилась в силу очередного заболевания. Иного ответчиком не доказано.

<...>

Принимая во внимание изложенное, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что ответчик не имел законных оснований для отстранения Г. от работы по указанной причине, поэтому обязан выплатить истце за период не допуска ее к работе заработную плату и компенсацию морального вреда, определенные судом размеры которых, стороны не оспаривают.

Доводы, изложенные ОАО "СМЗ" в апелляционной жалобе, не основаны на обстоятельствах, имеющих существенное значение, которые не были бы проверены судом при рассмотрении дела и являлись бы предусмотренным законом основанием для отмены обжалуемого судебного акта. Компенсация морального вреда правомерно взыскана с ответчика, издавшего незаконный приказ об отстранении истцы от работы. Мотивы, по которым данный приказ издавался ответчиком, не имели определяющего значения при разрешении трудового спора.

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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 работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

9. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). В направлении указываются:

наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;

форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по [ОКВЭД](#);

наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;

вид медицинского осмотра;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

наименование должности (профессии) или вида работы;

вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;



номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

МЕДИЦИНСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ: КАДРОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка 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"

15. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

16. В Заключении указываются:

дата выдачи Заключения;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;

наименование работодателя;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;

наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;

результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

17. Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

<...>

32. Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с



[приложением](#) к настоящему Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Указанные в [абзаце втором](#) настоящего пункта дополнительные обследования не входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования.

Статья 76 ТК РФ

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

<...>

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Статья 73 ТК РФ

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 8 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с [пунктом 8 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 77 ТК РФ

Основаниями прекращения трудового договора являются:

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья](#) и [четвертая статьи 73](#) настоящего Кодекса);

Статья 76 ТК РФ

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:



<...>

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

<...>

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится [оплата](#) за все время отстранения от работы как за простой.

Статья 214 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить: <...>

в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

Статья 5.27.1 КоАП РФ

3. [Допуск](#) работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Определение Московского городского суда от 20.12.2011 по делу N 33-39156

Истец неоднократно направлялся работодателем для прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, согласно списку лиц, согласованному с Управлением Роспотребнадзора по САО г. Москвы и предоставленному в Медсанчасть N 18. Так 30.09.2010 г. истцу было предложено пройти медицинский осмотр в Медсанчасти N 18. При этом сотруднице ОАО "Дукс" Т.Е.К. начальник цеха поручил сопроводить Е. до Медсанчасти и проконтролировать прохождение им медицинского осмотра. Однако, истец 30.09.2010 г. от прохождения медицинского осмотра отказался, о чем составлен акта и данные обстоятельства подтверждаются сообщением Медсанчасти N 18. о неявке истца на медосмотр.

Приказа N ... от 30.09.2010 г. истец был отстранен от работы без начисления заработной платы до прохождения медицинского осмотра. С приказом истец ознакомлен под роспись. Впоследствии письмами от 28.12.2010 г. и от 4.03.2011 г. истец вызывался работодателем для прохождения медицинского осмотра и необходимости сообщения причин не явки.

Суд правильно сослался на положения [ст. 73](#), [76](#), [77](#) ТК РФ, на [п. 35](#) Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами РФ Трудового Кодекса



Российской Федерации", дал оценку представленным письменным доказательствам и пришел к обоснованному выводу, что работодатель правомерно издал приказ N ... от 30.09.2010 г. об отстранении истца от работы. Доводы истца о том, что его принудили написать заявление о прохождении медосмотра, не подтверждены доказательствами, так как в силу положений действующего законодательства факт принуждения и оказания воздействия должен доказать истец. Вместе с тем, факт отказа от прохождения медосмотра, является правовым основанием для отстранения работника от работы.

[Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 N 33-3605/2020 по делу N 2-8166/2019](#)

В соответствии с [п. п. "в" п. 35](#) Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 (в ред. Постановлений Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.12.2006 [N 63](#), от 28.09.2010 [N 22](#)) работник не прошедший обязательный предварительный или периодический осмотр или психиатрическое освидетельствование, отстраняется от работы (не допускается к работе) до тех пор, пока такой осмотр не будет пройден. Если работник уклоняется от прохождения медосмотра, работодатель может привлечь его дисциплинарной ответственности. Основанием для издания приказа об отстранении в данном случае должен быть документ, подтверждающий факт не прохождения медицинского осмотра. Ответчиком представлены доказательства того, что истец отказался пройти медосмотр.

[Статья 192 ТК 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

К таким нарушениям, в частности, относятся:

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

[Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 N 33-3605/2020 по делу N 2-8166/2019](#)

Также в ходе судебного разбирательства установлен факт несоблюдения истцом локальных нормативных актов, указаний руководства, работодателем соблюдены порядок и срок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренные [статьей 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации, учтена тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, судебная коллегия приходит к выводу о правомерности наложения на истца дисциплинарного взыскания в виде выговора.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Все формы, которые могут пригодиться для ОФОРМЛЕНИЯ МЕДОСМОТРОВ, можно найти в [Подборке форм: Оформление медицинских осмотров работников \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ**
- перейти в [Подборку форм: Оформление медицинских осмотров работников \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в Подборке Вы найдете ссылки на все необходимые формы для проведения медосмотров



Правильно оформить ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ поможет [Типовая ситуация: Увольнение, отстранение, перевод по медицинским показаниям \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ**
- перейти в [Типовую ситуацию: Увольнение, отстранение, перевод по медицинским показаниям \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#) (третий документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете краткий порядок перевода работника по медицинским показателям, а также порядок увольнения и отстранения

Образцы документов

ООО «Альфа»

УТВЕРЖДАЮ:

Иванов

Генеральный директор
Иванов И.И.

«20» июня 2022 г.

Список

работников, подлежащих предварительным и
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Должность	Вредные, опасные производственные факторы, виды работ (пункт приложения к Порядку проведения медосмотров, утв. Приказом Минздрава от 28.01.2021 N 29н)
1	водитель	Управление наземными транспортными средствами, категория "В" (п. 18.1)

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

ООО «Альфа»

УТВЕРЖДАЮ:

Иванов

Генеральный директор
Иванов И.И.

«20» июня 2022 г.

СПИСОК

работников, направляемых на периодический медицинский осмотр
в ЗАО "Центральная поликлиника" (ОГРН 1143288765745)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Стаж	Структурное подразделение	Вредные или опасные производственные факторы, вид работы
1	Сазонов Юрий Юрьевич	Водитель	3 года	Администрация	Управление наземными транспортными средствами категории "В"

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.



ООО "Альфа"

111024, г. Москва, Шоссе Энтузиастов, д. 9

e-mail: alfa@alfa.ru

тел. 8 (495) 123-45-67

ИНН 7722345678

ОГРН 1127785195230

НАПРАВЛЕНИЕ

на периодический медицинский осмотр

20.06.2022

N 13

В ЗАО "Центральная поликлиника" по адресу г. Москва, ул. Маршала Рокоссовского, д. 35 (e-mail: medis@medis.ru, тел. 8 (495) 111-22-33, ОГРН 1143288765745) для прохождения обязательного периодического медицинского осмотра направляется работник ООО "Альфа" (ОКВЭД 46.4 - Торговля оптовая непродовольственными потребительскими товарами, частная собственность)

Фамилия, имя, отчество	Сазонов Юрий Юрьевич
Дата рождения	15.09.1965
Пол	мужской
Номер полиса ДМС	122/03-2022
Структурное подразделение работодателя	Администрация
Должность	Водитель
Вредные или опасные производственные факторы, вид работы	Управление наземными транспортными средствами категории "В"

Генеральный директор

Иванов

Иванов И.И.



Выводы по вопросу 8

1. Предварительные и периодические медосмотры обязательны на работах с вредными или опасными условиями труда, для водителей, работников организаций общепита и торговли, водопроводных сооружений, детских учреждений.
2. Минтруд поясняет: если человек постоянно работает на компьютере, но при этом уровень электромагнитного поля не превышает предельно допустимый уровень, направлять его на медосмотры не надо.
3. Прохождение медосмотра, в том числе и предварительного при приеме на работу, финансирует работодатель.
4. Если вы не относитесь к компаниям, перечисленным в ст. 220 ТК РФ, и уборщик не выполняет вредные работы или на него не воздействуют вредные факторы из Перечня N 988н, то проходить медосмотры ему нет необходимости. Но бывает так, что и Роспотребнадзор, и трудинспекции, не вдаваясь в нюансы, все-таки штрафуют работодателей за отсутствие осмотров уборщиков.
5. Все водители проходят предварительные, периодические, а также предрейсовые медосмотры. Послерейсовые осмотры обязательны только для шоферов, занимающихся перевозками пассажиров или опасных грузов.
6. Водителей также нужно направлять на психиатрическое освидетельствование. Эту процедуру водитель должен проходить раз в 5 лет, поскольку он работает с источником повышенной опасности – автомобилем.
7. Направление на медосмотр любой сотрудник получает от работодателя на основании списка работников, подлежащих медосмотру.
8. На основании списка работников нужно составить поименный перечень работников, направляемых на медосмотр.
9. После того, как список работников и поименный список составлены, работодателю нужно сделать следующее:
 - заключить договор на проведение осмотров с лицензированной медклиникой, согласовать с ней дату осмотра;
 - не позднее чем за 2 месяца до согласованной даты направить в клинику поименный список работников;
 - не позднее, чем за 14 дней до даты проведения медосмотра закончить согласование с клиникой календарного плана процедуры;
 - не позднее чем за 10 дней до даты осмотра ознакомить работников под роспись с календарным планом;
 - непосредственно перед медосмотром под роспись выдать работникам направления на процедуру.
10. Работодатель обязан вести учет выданных направлений, в том числе в электронном виде. Для этого удобно использовать специальный журнал.
11. По окончании прохождения медосмотра медицинская организация оформляет заключение.
12. Если случилось так, что у сотрудника выявили «трудовые» противопоказания, а на это обязательно будет указано в заключении, то его нужно безотлагательно отстранить от работы.