



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

# Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Тема:**

***«Реформа охраны труда»***

*Преподаватель учебного центра  
Рожкова Анна Юрьевна*

**РИЦ 371**

ООО «ПрофКонсультант»,  
г. Великие Луки, ул. Л. Толстого,  
д.27, тел./факс 8(81153)5-33-11,  
8-911-359-50-04



## Оглавление

Полезные материалы по теме в КонсультантПлюс.....	3
<i>Вопрос 1.</i> ««Трудоохранная» ответственность работодателя».....	4
Полезная информация в КонсультантПлюс .....	5
<i>Вопрос 2.</i> «Организация охраны труда в офисе» .....	8
<i>Вопрос 3.</i> «Обучение по охране труда».....	15
<i>Вопрос 4.</i> «Инструктажи по охране труда».....	20
<i>Вопрос 5.</i> «Инструкции по охране труда».....	23
<i>Вопрос 6.</i> «Спецоценка и условия труда в трудовом договоре» .....	28
<i>Вопрос 7.</i> «СИЗ: мыло, перчатки и прочая спецодежда в офисе».....	38
<i>Вопрос 8.</i> «Обязательные медосмотры и освидетельствования офисного персонала».....	45



## Полезные материалы по теме в КонсультантПлюс

Фирменные материалы КонсультантПлюс:



**Типовые ситуации и Готовые решения** – самый быстрый способ получить ответ по возникшей ситуации. Учитывают актуальные нормы законодательства и последние разъяснения госорганов. Регулярно актуализируются, поэтому полученную информацию можно сразу применять на практике.



**Путеводители** – большие материалы, полностью раскрывающие заявленную тему. Помогут погрузиться в новый для себя вопрос, изучить все нюансы, которые возникают на практике. Самым полезным для специалистов в области трудового права будет **Путеводитель по кадровым вопросам**.

Полезные примеры таких материалов отмечены в тексте рабочей тетради значком

К ним легко перейти, кликнув по [ссылкам синего цвета](#) или найти их в КонсультантПлюс с помощью строки Быстрого поиска.



Полезные онлайн-сервисы:



**Онлайн-лента новостей** расскажет обо всех важных изменениях прямо на Стартовой странице. Если перейти по ссылке **«Все новости»**, то можно выбрать новости по интересующей теме.



**Видео.Консультант** – короткие ролики с разъяснениями по актуальным вопросам от авторитетных лекторов. Перейти к записям можно по ссылке **«Видеосеминары»** со Стартовой страницы.



**Функция «Задать вопрос»**, которая поможет обратиться к специалисту Линии онлайн-консультаций. Получите консультацию для решения практического вопроса, закажите нужный документ или задайте любой вопрос о КонсультантПлюс. Достаточно перейти по ссылке **«Задать вопрос»** в верхнем правом углу системы.

**Новое!** **Онлайн-калькуляторы**, которые помогут быстро и без ошибок рассчитать НДС, средний заработок, определить размер пособий, вычетов по НДФЛ, отпускных, компенсаций, определить страховой и отпускной стаж сотрудника.



[Как быстро находить нужную информацию?](#)

Узнайте всё об эффективной работе в КонсультантПлюс - воспользуйтесь интерактивным онлайн-ресурсом

[Гид по возможностям КонсультантПлюс.](#)

Проверьте свои знания о системе и получите сертификат профессионального пользователя, перейдя по [ссылке](#).



## 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

Трудовой кодекс обязывает любого работодателя обеспечить безопасные условия труда (Пример №1).

Правовые основания:

- [Статья 214 ТК 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": п.6](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ: п.1](#)

#### ПРИМЕР № 1



#### Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти изменения в ответственности для МСП

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ МСП**
  - перейти в [Обзор: "Основные изменения в КоАП РФ в 2022 году" \(КонсультантПлюс, 2022\) \(первый документ в списке\)](#)

- *Результат*

## С 6 апреля 2022 года смягчили ответственность для МСП и НКО

Федеральный [закон](#) от 26.03.2022 N 70-ФЗ

Штраф для НКО и МСП при [определенных условиях](#) должны [заменить](#) предупреждение, даже если норма этого не предусматривает.

Социально ориентированные (СО) НКО и организации малого бизнеса [оштрафуют](#) в суммы, которые грозят ИП. Если штраф для ИП не предусмотрен, организация заплатит от половины минимального до половины максимального штрафа для организаций. Если размер санкции фиксированный, назначат 50% от нее. При этом сумма [не должна быть](#) меньше минимума для должностного лица.

Правила не применяют, если на момент нарушения:

- компания не числилась в реестре субъектов МСП как малая организация или микропредприятие или в реестре СО НКО;
- ИП [отвечает аналогично](#) организациям.

### ЧАСТЬ 2 СТ. 5.27.1 КОАП: СПЕЦОЦЕНКА

Штраф колеблется в диапазоне 5000 – 10 000 руб. для директора, ИП или малого предприятия, и 60 000 – 80 000 руб. для средней либо крупной компании. плановую спецоценку нужно проводить раз в пять лет, а декларацию соответствия условий труда подавать не позднее 30 рабочих дней после внесения сведений о спецоценке в ФГИС СОУТ.

*Правовые основания:*

- [Статья 5.27.1 КоАП РФ: п.2](#)
- [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": п.19, п.20](#)



### Полезная информация в КонсультантПлюс



**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>

### ЧАСТЬ 3 СТ. 5.27.1: ОБУЧЕНИЕ, ИНСТРУКТАЖИ, МЕДОСМОТРЫ

Если работник был допущен к труду при наличии медицинских противопоказаний или без:

- обучения и проверки знаний ОТ;
- инструктажа на рабочем месте;
- обязательного предварительного или периодического медосмотра;
- обязательного медосмотра в начале рабочего дня;
- обязательного психиатрического освидетельствования.



До 06.04.2022 за каждого работника назначался отдельный штраф. Однако с 6 апреля вступили в силу поправки в КоАП, по которым штраф в нашем примере должен быть только один.

*Правовые основания:*

- [Статья 5.27.1 КоАП РФ: п.3](#)
- [Статья 213 ТК 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": п.21, п.22](#)
- [Статья 4.4 КоАП РФ: п.5](#)

#### ЧАСТЬ 4. СТ. 5.27.1 КОАП: СПЕЦОДЕЖДА

Установлена ответственность за необеспечение работника средствами индивидуальной защиты (СИЗ) 2 класса и выше: 20 000 – 30 000 руб. для руководителя, ИП или малого предприятия, и 130 000 – 150 000 руб. для средней либо крупной организации.

Мера ответственности за отсутствие СИЗ зависит от класса. 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).

*Правовые основания:*

- [Статья 5.27.1 КоАП РФ: п.4](#)
- [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": п.18, п.23](#)
- [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" \(вместе с "ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. О безопасности средств индивидуальной защиты"\)": п. 5.5.](#)

#### ЧАСТЬ 5 СТ. 5.27.1 КОАП: ПОВТОРНЫЕ НАРУШЕНИЯ

За повторное нарушение законодательства об охране труда и предусматривает наказание:

- для директора - дисквалификацию на 1 – 3 года либо штраф 30 000 – 40 000 руб.;
- для ИП либо малого предприятия – штраф 30 000 – 40 000 руб.;
- для средней или крупной фирмы - 100 000 – 200 000 руб. Альтернатива штрафу - приостановка деятельности на срок до 90 суток.

*Правовые основания:*

- [Статья 3.12 КоАП РФ: п.1](#)
- [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": п.25, п.8](#)
- [Статья 4.6 КоАП РФ: п. 1, п.2](#)



## СТАТЬЯ 143 УК: ЗА КАКИЕ НАРУШЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НАКАЖУТ УГОЛОВНО

Правовые основания:

- [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": п.4](#)
- [Статья 143 УК РФ: п.1, п.2](#)

### СРОКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Срок, в течение которого работодателя можно наказать за «кадровый» или «трудоохранный» проступок - 1 год.

Правовые основания:

- [Статья 4.5 КоАП РФ: пп. 1-3](#)

### «ТРУДООХРАННЫЕ» ШТРАФЫ: ОПТОМ ИЛИ В РОЗНИЦУ?

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.

Правовые основания:

- [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": п. 22, п.23](#)
- [Письмо Минтруда России от 22.02.2022 N 15-1/ООГ-341](#)
- [Статья 4.4 КоАП РФ: п.1, п.5, п.6](#)

### 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, являющееся, 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

Охрана труда — это комплекс мер - правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и т.д. - по сохранению жизни и здоровья работников во время их трудовой деятельности. Каждый работодатель должен утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий структуру и порядок функционирования СУОТ.

За основу можно взять новое Примерное положение о СУОТ, утвержденное Приказом Минтруда от 29.10.2021 N 776н, которое действует с 01.03.2022.

Оценить риски вашей компании вы можете с помощью Рекомендаций, утвержденных Приказом Минтруда от 28.12.2021 N 926.

Правовые основания:

- [Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации": Статья 1](#)
- [Статья 209 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [Статья 217 ТК РФ](#)
- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда"](#)
- [Письмо Минтруда России от 10.01.2022 N 15-1/ООГ-1](#)
- [Статья 214.1 ТК РФ](#)
- [Статья 216.1 ТК РФ](#)
- [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 31.01.2022 N 36 "Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей"](#)

## НОВАЯ ОБЯЗАННОСТЬ: УЧЕТ МИКРОТРАВМ

С 01.03.2022 все работодатели обязаны вести учет микротравм, рассматривать причины и обстоятельства их получения. Составить Справку по итогам расследования травмированного работника (*Пример № 1*).

Правовые основания:

- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [Статья 226 ТК РФ](#)
- [Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений \(микротравм\) работников" : п.1, п.2](#)

### ПРИМЕР № 1

#### Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс



Найти краткую информацию по порядку заполнения документов по учету микротравмы

- 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)
  - *Результат*

#### Микротравмы на производстве: учет и расследование

С 01.03.2022 работодатели обязаны вести учет микротравм, рассматривать причины и обстоятельства их получения ([ст. 214](#) ТК РФ).

Микротравмы - полученные при выполнении трудовых обязанностей ушибы, ссадины и другие повреждения, не повлекшие нетрудоспособности работника ([ст. 226](#) ТК РФ).

Порядок учета и расследования микротравм организация разрабатывает сама на основе [Рекомендаций](#) Минтруда и утверждает в [ЛНА](#), например в Положении о расследовании и учете микротравм. Основанием расследования является обращение пострадавшего работника к непосредственному или вышестоящему руководителю, медработнику организации ([п. 5](#) Рекомендаций).

Учет микротравм можно вести в [журнале](#), а результаты расследования отражать в [справке](#), рекомендованных Минтрудом.

## НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА

Закон N 311-ФЗ установил, что общие требования к организации безопасного рабочего места. Новые требования отражены в Приказе Минтруда 774н

*Правовые основания:*

- [Статья 209 ТК РФ](#)
- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н "Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места"](#)
- [Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации": Статья 1](#)

## НОВЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

В помощь работодателю новые права, установленные ст. 214.2 ТК РФ. Норма ст. 209.1 ТК гласит: обеспечивать безопасность труда, а именно — проводить мероприятия по предупреждению и профилактике опасностей и минимизации повреждения здоровья работников.



**Полезная информация в КонсультантПлюс**

**Онлайнинспекция.рф**

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

*Правовые основания:*

- [Статья 22 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 31.08.2020 N 1470-4-3](#)
- [Статья 209.1 ТК РФ](#)
- [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 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"](#)
- [Письмо Минтруда России от 25.01.2022 N 15-2/ООГ-126](#)

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

Основной документ, определяющий порядок создания службы охраны труда - новые Рекомендации, утвержденные Приказом Минтруда от 31.01.2022 N 37.

*Правовые основания:*

- [Статья 223 ТК РФ](#)
- [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"](#)
- [Письмо Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136](#)



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

В компании с численностью персонала более 50 человек должен быть как минимум 1 работник в должности специалиста по охране труда.

Только при численности менее 50 человек работодатель может возложить обязанности по охране труда на любого работника, прошедшего специальное обучение.

Существует рекомендуемая нормативная численность работников службы ОТ, утвержденная вышеназванным Приказом Минтруда от 31.01.2022 N 37.

*Правовые основания:*

- [Письмо Минтруда России от 11.11.2016 N 15-2/В-3673](#)
- [Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698](#)
- [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"](#)
- [Письмо Минтруда России от 26.09.2019 N 15-2/В-2363](#)
- [Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698](#)

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

Приказ о создании службы охраны труда (*Пример № 2*).

### ПРИМЕР № 2

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

ПРИКАЗ

16.05.2022

N 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



Правовые основания:

- [Статья 60.2 ТК РФ](#)
- [Статья 151 ТК РФ](#)
- [Статья 2.9 КоАП РФ](#)
- [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"](#)

## **РОСТРУД: ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА ≠ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Должность «специалист по охране труда» должность значится и в Едином квалификационном справочнике (ЕКС), утв. Приказом Минздравсоцразвития от 17.05.2012 N 559н, и в обновленном профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда», утв. Приказом Минтруда от 22.04.2021 N 274н.

Для переименования должности в "специалист по охране труда" 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).

Правовые основания:

- [Статья 223 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 24.06.2015 N ПГ/32250-3-2](#)
- [Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5](#)
- [Статья 74 ТК РФ](#)

## **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 видеокамеры 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. Основным документом, определяющим 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, трудинспекция гарантированно 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

В вопросах обучения по охране труда все работодатели должны руководствоваться обновленной ст. 219 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ N 2464 был утвержден новый порядок, а точнее Правила (далее – Правила N 2464). Они вступят в силу с 01.09.2022.

В ТК РФ перечислены виды обучения (*Пример № 1*):

- инструктажи по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучение по использованию (применению) СИЗ;
- обучение по охране труда у работодателя или в организациях, оказывающих такие услуги.

*Правовые основания:*

- [Статья 219 ТК РФ](#)
- [Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.1, п.5](#)
- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.4, п.2, п.25, п.26](#)



- [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 : п. 7.7.1.2.](#)

### ПРИМЕР № 1



#### Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти порядок проведения стажировки по охране труда.

- Как найти
- 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)
- Результат

#### 6. Как непосредственно проводится обучение безопасности труда в форме стажировки

Все мероприятия, проводимые во время стажировки, и их сроки рекомендуем зафиксировать в [программе стажировки](#).

Для проведения стажировки руководителей и специалистов целесообразно учесть положения [ГОСТ 12.0.004-2015](#). Так, во время их стажировки, в частности:

ознакомьте стажирующегося с работниками подразделения, условиями их труда, с основными функциями подразделения и требованиями охраны труда при их выполнении, а также с пакетом документов, необходимых для работы. Например, к ним относятся: должностная инструкция, положение о подразделении, внутренние нормативы и регламенты, локальные нормативные акты по охране труда и безопасности производства ([абз. 3, 4 п. 9.5](#) ГОСТ 12.0.004-2015);

поручите стажирующемуся работнику конкретные задания, которые указаны в программе стажировки, и контролируйте их выполнение, корректируйте его действия при необходимости ([абз. 5 п. 9.5](#) ГОСТ 12.0.004-2015);

оформите в произвольной форме отзыв о прохождении работником стажировки ([абз. 6 п. 9.5](#) ГОСТ 12.0.004-2015).

#### ОБУЧЕНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СИЗ

Обучение должно длиться не менее 8 часов и включать темы из примерного перечня, который есть в [Приложении N 2](#) к Правилам N 2464. С 01.03.2022 у работодателей появилась новая обязанность – обучать своих сотрудников правилам применения СИЗ.

Срок для обучения – не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

Правовые основания:

- [Статья 219 ТК РФ](#)
- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п. 33, пп. 34, 36, 40, 41](#)
- [Статья 76 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)



## ГДЕ ОБУЧАТЬСЯ: У РАБОТОДАТЕЛЯ ИЛИ В АККРЕДИТОВАННОЙ КОМПАНИИ

Только сотрудники, прошедшие обучение в аккредитованной организации, могут входить в комиссию по проверке знания требований охраны труда, проводить инструктаж и проверять полученные знания у своих сослуживцев. Минимальное количество таких работников определяется по [Приложению N 4](#) к Правилам N 2646.

*Правовые основания:*

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): пп. 43, 44, 85, 53](#)
- [Правила финансового обеспечения, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 N 467н](#)
- [Постановление Верховного Суда РФ от 04.02.2021 N 9-АД21-2](#)

### ПРИМЕР № 2



#### Рекомендации по примеру № 2 КонсультантПлюс

*Выяснить*, можно ли при УСН учесть расходы на обучение сотрудников по охране труда.

- Как найти*
- 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)
  - *Результат*

#### **Можно ли при УСН учесть расходы на обучение сотрудников по охране труда**

По нашему мнению, такие расходы вы можете учесть, если применяете объект "доходы минус расходы" ([п. 2 ст. 346.18](#) НК РФ).

[Обучение по охране труда](#) руководителей организации (ИП - работодателей) и работников может проводиться своими силами или сторонними ([ст. 219](#) ТК РФ).

Если такое обучение вы проводите своими силами, то затраты на него учитывайте в общем порядке, а именно как расходы на [оплату труда](#) штатных преподавателей, [материальные расходы](#) на содержание помещений ([арендную плату за помещения](#)), в которых проводится обучение, и т.д.

Если обучение проводится сторонними силами, то учесть расходы на него вы можете при соблюдении условий, необходимых для учета аналогичных расходов по налогу на прибыль ([п. 3 ст. 264](#), [пп. 33 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ).

Расходы на обучение работников сторонними силами учитывайте на дату фактической оплаты, поскольку специальных правил учета для таких затрат нет ([п. 2 ст. 346.17](#) НК РФ).

Если вы применяете объект "доходы", то затраты на обучение по охране труда, как и другие расходы, вы учитывать не можете ([п. 1 ст. 346.18](#) НК РФ).

## ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТОДАТЕЛЮ, КОТОРЫЙ САМ ОБУЧАЕТ ОХРАНЕ ТРУДА

Количество мест обучения работников зависит от их численности и должно составлять не менее одного места обучения на 100 работников. Места обучения должны быть оснащены необходимым оборудованием, обеспечены учебно-методическими материалами, НПА, информационно-справочными системами и материалами для проверки знания охраны труда. С **01.03.2023** работодатель сможет проводить обучение охране труда только после регистрации в специальном реестре и личном кабинете на сайте Минтруда.

*Правовые основания:*

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.п. 96 – 99, п.2](#)

## ОБУЧЕНИЕ НА МИКРОПРЕДПРИЯТИИИ

Минимальное количество работников, которые будут обучаться в аккредитованной организации, а затем проводить такой инструктаж, определяется по [Приложению N 4](#) к Правилам N 2464. Проверку знаний работников на микропредприятии может проводить лицо, назначенное работодателем, без формирования комиссии по охране труда.

*Правовые основания:*

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.п. 100 -103](#)
- [Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" : Статья 4](#)
- [Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности..."](#)

## ПРОГРАММЫ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Все работники, которые должны обучаться, разделены на категории и перечислены в п. 53 Правил N 2464 (*Таблица 1*):

- **1 программа** – не менее 16 часов;
- **2 программа** – не менее 16 часов;
- **3 программа** – перечень профессий и должностей работников, обучающихся по этой программе, утверждает работодатель.

Примерные темы обучения по охране труда изложены в [Приложении N 3](#) к Правилам N 2464.

*Правовые основания:*

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п. 46, п.55, п.47, п.54, п.66](#)
- [Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, утв. Приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 36](#)



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

### СРОКИ ОБУЧЕНИЯ

До 01.09.2022 Вам нужно актуализировать свои инструкции и программы обучения по охране труда в соответствии с новыми Правилами N 2464.

Плановое обучение по охране труда проводят не реже одного раза каждые три года. при работах повышенной опасности его проводят или в соответствии со сроком НПА, или не реже одного раза в год.

Вновь принимаемых, а также переводимых на другую работу работников надо обучить охране труда не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода.

Правовые основания:

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п. 50, п.60, п.62, п.63](#)
- [Письмо Минтруда России от 01.02.2022 N 15-2/ООГ-163](#)
- [Письмо Минтруда России от 29.12.2021 N 15-2/ООГ-3582](#)

### 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**

**Вводный инструктаж** – донести до новичка основную информацию (*Пример № 1*):



- о компании и рабочем месте;
- об общих правилах поведения на территории организации;
- о расположении основных служб, вспомогательных помещений;
- про обстоятельства и причины несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших на аналогичных производствах;
- о действиях при возникновении аварийных ситуаций;
- про оказание первой помощи пострадавшим.

## ПРИМЕР № 1



### Примерные перечни тем для программы вводного инструктажа по охране труда

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.

**Первичный инструктаж** – обучить человека технике безопасности на конкретном рабочем месте, показать безаварийные приемы работы, научить, как действовать в случае непредвиденной ситуации.

Системные администраторы, работники, обслуживающие локальные сети, принтеры и компьютеры, а также водители и уборщицы должны проходить первичный инструктаж.

Правовые основания:

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\) : п.10, п.11, п.13, п.22](#)
- [Письмо Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157](#)

#### ВВОДНЫЙ И ПЕРВИЧНЫЙ ИНСТРУКТАЖИ: КАК ПРОВЕСТИ

Правовые основания:

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.9, п.69, п.87](#)
- [Приложение Б к ГОСТ 12.0.004-2015 \(введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст\)](#)



И для вводного, и для первичного инструктажа нужно разработать программу, которую затем утвердит руководитель организации. Форму проверки определяет работодатель, это нужно прописать в ЛНА.

Примерный перечень вопросов для вводного и первичного инструктажа Вы найдете в [Приложении Б](#) к ГОСТ 12.0.004-2015, приведена [форма журнала регистрации вводного инструктажа \(Пример № 2\)](#), [форма журнала регистрации первичного инструктажа](#).

## ПРИМЕР № 2



### Журнал регистрации вводного инструктажа

ЖУРНАЛ регистрации вводного инструктажа									
						Начат	20	г.	
						Окончен	_____	20	г.
Последующие страницы									
Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Наименование производственного подразделения, в которое направляется инструктируемый	Фамилия, инициалы, должность инструктора	Подпись			
						Инструктора	Инструктируемого		
1	2	3	4	5	6	7	8		

## ПОВТОРНЫЙ, ВНЕПЛАНОВЫЙ И ЦЕЛЕВОЙ ИНСТРУКТАЖИ

Если условия работы неизменны, повторный инструктаж проводят каждые шесть месяцев, в том числе и для водителей. Если условия труда изменились или человек начинает выполнять новый вид работ, то с ним проводят не повторный, а первичный инструктаж.

**Внеплановый** инструктаж проводят в случае:

- изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов;
- изменения должностных обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности;
- изменения НПА по охране труда, а также изменения ЛНА организации;
- выявления дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках СОУТ;
- по требованию ГИТ;
- из-за аварий и несчастных случаев на производстве;
- при перерывах в работе более 60 календарных дней;
- по решению работодателя.

**Целевой** инструктаж проводят перед проведением работ, которые допускаются только под непрерывным контролем работодателя, на объектах повышенной опасности, перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными инструкциями.

Проведение **внеплановых** и **целевых** инструктажей, как и всех остальных, нужно фиксировать, указывая обязательную информацию из п. 87 Правил обучения по охране труда.



Правовые основания:

- [Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(начало действия документа - 01.09.2022\): п.14, п.15, п.13, п.16, п.19, п.87](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ: п.3](#)

## 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

Инструкции по охране труда (документ) обязательна для всех работодателей – это предписано ст. 214 ТК РФ. Приказом Минтруда N 772н утверждены требования к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда и начнут действовать 01.01.2023.

*Правовые основания:*

- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [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" \(начало действия документа - 01.01.2023\): п.1](#)
- [Требования к порядку разработки и содержанию правил по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н \(начало действия документа - 01.01.2023\): п.4, п. 20, п.21, п.27, п.30](#)

### СКОЛЬКО ДОЛЖНО БЫТЬ ИНСТРУКЦИЙ И КТО ИХ ПОДГОТАВЛИВАЕТ

Для офисных компаний актуальны три инструкции (*Пример № 1*):

- для работы с компьютером;
- для работы с оргтехникой (шредером, принтером, копировальной техникой);
- по оказанию помощи пострадавшим при несчастном случае.

Определившись с тем, какие инструкции понадобятся, нужно издать приказ с их перечнем, сроками разработки и ответственными за это лицами (*Пример № 2*).

#### ПРИМЕР № 1



#### Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс

Найти инструкцию по охране труда для офисного работника.

*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)
- *Результат*





\_\_\_\_\_ (наименование, адрес, ИНН работодателя)

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_ (наименование должности руководителя профсоюзного (либо иного уполномоченного) органа)

\_\_\_\_\_ (наименование должности руководителя работодателя)

\_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

"\_\_" "\_\_" \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

"\_\_" "\_\_" \_\_\_\_ г.

**ИНСТРУКЦИЯ**

по охране труда для офисного работника

Настоящая инструкция разработана с учетом Основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем (утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н), требований законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, а также межотраслевых правил по охране труда с учетом условий работы офисного работника в конкретной организации - "\_\_\_\_\_".

**ПРИМЕР № 2**



***Приказ о разработке инструкций по охране труда***

Общество с ограниченной ответственностью «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

*Кузнецов*

Кузнецов К. И.

01.06.2022



Правовые основания:

- [Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н \(начало действия документа - 01.01.2023\): п.4, п. 18](#)
- [Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда", утв. Приказом Минтруда России от 22.04.2021 N 274н](#)
- [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](#)

## КАК РАЗРАБОТАТЬ ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Например, для сотрудников, работающих за компьютером, за основу можно взять типовую инструкцию РД 153-34.0-03.298-2001 — не обязательный для применения. Тем не менее, читаем межотраслевые или отраслевые правила по охране труда, инструкции по эксплуатации оборудования.

Инструкции по охране труда содержат пять (5) разделов: 1. общие требования охраны труда, 2. требования охраны труда перед началом работы, 3. во время работы, 4. в аварийных ситуациях и 5. по окончании работы.

Типовых инструкций для него нет, отраслевые правила по охране труда тоже не очень подходят, тогда открывайте инструкцию по эксплуатации аппарата (*Пример № 3*).

В качестве образца инструкции по оказанию первой помощи пострадавшим возьмите любую типовую инструкцию подобного вида, например, Типовую инструкцию N 22 по оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях ТОО Р-200-22-95.

### ПРИМЕР № 3



#### Образец инструкции по охране труда для уничтожителя бумаг

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, нашейных 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.



Правовые основания:

- [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](#)
- [Статья 8 ТК РФ](#)
- [Статья 209 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [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 \(утратила силу\)](#)

## УТВЕРЖДЕНИЕ, РЕГИСТРАЦИЯ И ХРАНЕНИЕ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Инструкцию по охране труда утверждают в том же порядке. Несколько экземпляров действующих инструкций надо хранить, чтобы у работников был свободный доступ к инструкциям.

Можно зарегистрировать утвержденную инструкцию в специальном журнале. Рекомендованную форму журналов можно взять в Приложениях 2 и 3 к Методическим рекомендациям, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004.

По общему правилу, 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.

Правовые основания:

- [Статья 22 ТК РФ](#)
- [Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н \(начало действия документа - 01.01.2023\)](#)
- [Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом РФ 13.05.2004: п.10](#)
- [Статья 8 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 03.12.2018 N 15-2/ООГ-2956](#)
- [Письмо Минтруда России от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318](#)
- [Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утв. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н \(начало действия документа - 01.01.2023\)](#)

## 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

Цель введения спецоценки – избавиться от различных списков вредных профессий, специальностей и должностей. Создать такой механизм проверки условий труда, при котором льготы за вредность будут получать только люди, действительно работающие в условиях, далеких от нормальных. Объем льгот стал зависеть от класса и подкласса вредности (*Таблица 1*).

Для проведения спецоценки необходимо заключить договор со специализированной организацией из реестра Минтруда (*Реестр организаций*). Также приказом следует утвердить график проведения спецоценки и назначить комиссию по ее проведению.

Т а б л и ц а 1

#### *Вредные условия труда: компенсации и гарантии*

Класс вредности по результатам спецоценки		Повышенная оплата труда (минимальная надбавка - 4% от оклада)	Дополнительный отпуск (не менее 7 календарных дней)	Сокращенная рабочая неделя (не более 36 ч. в неделю)
3 класс	подкласс 3.1	Да	Нет	
	подкласс 3.2	Да		Нет
	подкласс 3.3	Да		
	подкласс 3.4			
4 класс				

**Рекомендации КонсультантПлюс — Реестр организаций****Минтруд  
России**

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

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

**ПРИМЕР № 1****Рекомендации по примеру № 1 КонсультантПлюс**

Найти порядок проведения СОУТ.

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СОУТ**
  - перейти в [Типовую ситуацию: Как провести СОУТ \(Издательство "Главная книга", 2022\)](#) (первый документ в списке)
  - *Результат*

Периодичность проведения спецоценки - раз в 5 лет. Но если у вас рабочие места только 1 и 2 класса, достаточно провести ее один раз. В дальнейшем спецоценка потребуется, если появятся новые рабочие места либо будут несчастные случаи, нарушения охраны труда или профзаболевания ([ст. 8](#) Закона).

Штраф за непроведение спецоценки для [малых](#) и [микропредприятий](#) - 5 - 10 тыс. руб., для остальных организаций - 60 - 80 тыс. руб., для [должностного лица](#) - 5 - 10 тыс. руб. ([ст. ст. 4.1.2, 5.27.1](#) КоАП РФ).

Правовые основания:

- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : Статья 8, Статья 28, Статья 14, Статья 3, Статья 9](#)
- [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"](#)
- [Статья 92 ТК РФ](#)
- [Статья 117 ТК РФ](#)
- [Статья 147 ТК РФ](#)

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

Плановая спецоценка проводится не реже, чем один раз в пять лет. Условия труда нужно проверить в течение 12 месяцев со дня их создания.

Правовые основания:

- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : Статья 8, Статья 17](#)

## ВНЕПЛАНОВАЯ СПЕЦОЦЕНКА: КАКИЕ РАБОЧИЕ МЕСТА СЧИТАТЬ НОВЫМИ

Вакантные рабочие места, пусть и полностью оборудованные, спецоценке не подлежат. 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. Допустим, два ООО слились в одно общество, но весь персонал по-прежнему сидит там, где сидел до реорганизации.

*Правовые основания:*

- [Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : \*\*Статья 17\*\*](#)

## ЧТО ТАКОЕ ДЕКЛАРАЦИЯ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Для офисных компаний спецоценка чаще всего состоит всего из одного этапа – это идентификация потенциально вредных факторов.

Специализированная организация передаст сведения о спецоценке в информационную систему учета - ФГИС СОУТ и уведомит Вас об этом. Далее Вы должны представить в трудовую инспекцию декларацию соответствия условий труда (**Пример №2**) государственным нормативным требованиям (**Рекомендации КонсультантПлюс**).



### Рекомендации КонсультантПлюс



**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>

*Правовые основания:*

- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : \*\*Статья 10, Статья 14, Статья 15, Статья 11\*\*](#)
- [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" : п. 4, п.5](#)



## ПРИМЕР № 2



### Форма декларации СОУТ

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

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 охраны труда.



Правовые основания:

- [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](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда": Статья 10, Статья 11](#)

### КАКИЕ РАБОЧИЕ МЕСТА НЕЛЬЗЯ ЗАДЕКЛАРИРОВАТЬ

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.

Правовые основания:

- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда": Статья 10, Статья 11](#)
- [Письмо Минтруда России от 20.12.2016 N 15-1/ООГ-4491](#)

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

Ст. 216 ТК РФ: «В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда... гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются». Чиновники называют день утверждения отчета о спецоценке пограничной датой (*Пример № 3*).

#### ПРИМЕР № 3



#### Рекомендации по примеру № 3 КонсультантПлюс

Выяснить, какую дату изменений следует указать в дополнительном соглашении к трудовому договору по результатам спецоценки.

Как  
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ДАТА В ДОПОСЛАШЕНИИ СПЕЦОЦЕНКА**
- перейти в [Готовое решение: Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору по результатам специальной оценки условий труда \(СОУТ\) \(КонсультантПлюс, 2022\) \(первый документ в списке\)](#)
- *Результат*
- [Готовое решение: Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору по результатам специальной оценки условий труда \(СОУТ\) \(КонсультантПлюс, 2022\) \(первый документ в списке\)](#)

Уведомление работника о снижении объема «вредных» льгот или об их отмене может быть таким, показанным в *Примере № 4*.

**ПРИМЕР № 4**



**Уведомление о приведении ТД в соответствие с трудовым законодательством**

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-К (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-К

Генеральный директор

*Иванов*

Иванов И.И.

Уведомление получила  
09.06.2022

*Петрова*

Петрова Е.П.

*Правовые основания:*

- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда":  
Статья 15](#)
- [Статья 216 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516](#)

**ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН НА УМЕНЬШЕНИЕ «ВРЕДНЫХ» ЛЬГОТ**

Работодатель вправе скорректировать договор в одностороннем порядке, сославшись на изменения организационных и технологических условий труда. Но не ранее, чем через 2 месяца после того, как фирма предупредила работника об уменьшении объема «вредных» льгот по итогам спецоценки и последствиях отказа подписать допсоглашение к трудовому договору.

Правовые основания:

- [Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1](#)
- [Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : Статья 17, Статья 26](#)
- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 775н "Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда"](#)

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

ТК РФ предусмотрено, что работодатель может за свой счет повысить «вредникам» уровень имеющихся льгот или установить дополнительные льготы. Главное, чтобы это было закреплено в локальном нормативном акте или в трудовом договоре. Например, необходимо повысить сам оклад на соответствующий процент либо на твердую сумму, подписав допсоглашение к трудовому договору.

Правовые основания:

- [Статья 216 ТК РФ](#)
- [Статья 270 НК РФ](#)
- [Письмо Минфина России от 25.04.2019 N 03-03-06/3/30287](#)
- [Статья 255 НК РФ](#)

### **ПОДКЛАСС «ВРЕДНОСТИ» ПОДТВЕРДИЛСЯ ИЛИ ПОВЫСИЛСЯ**

Закон говорит, что уменьшать гарантии и компенсации, установленные для человека на 01.01.2014, можно только в одном случае - если условия труда улучшились по сравнению с теми, что были при аттестации рабочего места. Здесь же никакого улучшения нет, поэтому весь объем льгот следует оставить. Это подтверждает и Минтруд.

Класс (подкласс) вредности после спецоценки повысился — добавляют новые, соответствующие новому же классу и подклассу вредности, начиная с даты утверждения отчета о спецоценке.

Правовые основания:

- [Письмо Минтруда России от 16.12.2015 N 15-1/ООГ-6372](#)
- [Письмо Минтруда России от 26.02.2016 N 15-1/В-601](#)
- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Статья 216 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 31.07.2019 N 15-1/ООГ-1706](#)

### **УСЛОВИЯ ТРУДА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

Условия труда на рабочем месте надо указать в трудовом договоре в соответствии с установленным классом и подклассом вредности.

Если в трудовом договоре нет ничего об условиях труда на рабочем месте, проверяющие накладывают на работодателя штраф. Причем, не по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Правовые основания:

- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : Статья 14](#)
- [Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375](#)
- [Статья 5.27 КоАП РФ](#)

### ЛЬГОТЫ ЗА «ВРЕДНУЮ» РАБОТУ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

«Вредную» надбавку к окладу следует указать в трудовом договоре либо сделать из него отсылку к коллективному договору или локальному нормативному акту.

Продолжительность сокращенной рабочей недели и дополнительного отпуска за «вредность» конкретного работника должна быть установлена именно в трудовом договоре с ним.

Из ст. 126 ТК РФ следует, что компенсировать деньгами можно часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней.

Запрещена замена компенсацией ежегодного основного отпуска для беременных женщин и несовершеннолетних работников, а также в отношении дополнительного отпуска за «вредную» работу.

Как правильно рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда, вам поможет система КонсультантПлюс, *Пример № 5*.

Правовые основания:

- [Статья 57 ТК РФ](#)
- [Статья 147 ТК РФ](#)
- [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](#)
- [Статья 92 ТК РФ](#)
- [Статья 117 ТК РФ](#)
- [Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1](#)
- [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" : Статья 14](#)
- [Статья 126 ТК РФ](#)

### ПРИМЕР № 5



#### Рекомендации по примеру № 4 КонсультантПлюс

*Найти* порядок расчета дополнительного отпуска за вредные условия труда.

- Как найти*
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ**
  - перейти в [Типовую ситуацию: Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда \(Издательство "Главная книга", 2022\) \(четвертый документ в списке\)](#)
  - *Результат*



### Как рассчитать дополнительный отпуск за вредные условия труда ?

Полный дополнительный отпуск положен после 11 месяцев работы во вредных или опасных условиях. Работнику, отработавшему меньше 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляйте пропорционально отработанному времени (Письмо Минтруда от 25.02.2019 N 15-1/В-519).

В стаж для отпуска включайте только дни, фактически отработанные во вредных условиях. Дни болезни и отпуска не считайте (ст. 121 ТК РФ).

Чтобы посчитать количество полных месяцев вредной работы, разделите общее число отработанных дней на среднемесячное количество рабочих дней по графику работы вашей организации. Остаток меньше 0,5 отбросьте, а 0,5 и более округлите до целого месяца (п. 10 Инструкции).

#### *Пример. Расчет продолжительности дополнительного отпуска за вредность*

Работник, принятый на работу 11.11.2021, уходит в отпуск с 28.10.2022. Полный отпуск за вредность - 12 рабочих дней. За период с 11.11.2021 по 27.10.2022 он отработал на вредных работах 190 рабочих дней: 23 дня - в 2021 г., 167 дней - в 2022 г.

Общее количество рабочих дней при пятидневной рабочей неделе и в 2021 г., и в 2022 г. - 247. Количество полных месяцев на вредных работах на 27.10.2022 - 10 мес.: за 2021 г. - 1 мес. (23 дн. / (247 дн. / 12 мес.)), за 2022 г. - 8 мес. (167 дн. / (247 дн. / 12 мес.)).

Количество дней отпуска - 9 дн. ((12 дн. / 12 мес.) x 9 мес.).

## 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

В настоящее время действует Приказ Минздравсоцразвития N 1122н, которым утверждены:

- Типовые нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее – Нормы N 1122н);
- Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее – Стандарт N 1122н).

Минимальные лимиты выдачи мыла : 200 г твердого или 250 мл жидкого мыла на одного сотрудника в месяц.



Правовые основания:

- [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" : п. 1](#)
- [Письмо Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752](#)
- [Письмо Минтруда России от 01.04.2022 N 15-1/ООГ-722](#)

### КАК ВЫДАТЬ МЫЛО

Личная карточка, образец которой вы найдете в Приложении к Стандарту N 1122н, понадобится только для уборщика (*Пример № 1*).

#### ПРИМЕР № 1



**Личная карточка учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**

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 \_\_\_\_\_

Список рабочих мест и перечень работников, для которых необходимы смывающие и обезвреживающие средства (*Пример № 2*).

#### ПРИМЕР № 2



**Перечень рабочих мест, на которых работники обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами**





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	-

Правовые основания:

- [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" : п. 20, п. 24, п. 13](#)

### КОМУ ПОЛОЖЕНА «ОФИСНАЯ» СПЕЦОДЕЖДА

Получить штраф за отсутствие СИЗ офисные компании могут – при наличии в штате людей рабочих профессий и специальностей. СИЗ выдают в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов спецоценки.

Правовые основания:

- [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"](#)
- [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 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"](#)
- [Статья 221 ТК РФ](#)
- [Письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519](#)



## КАК ВЫДАТЬ СПЕЦОДЕЖДУ

Правила N 290н обязывают фирму вести учет выдачи СИЗ каждому конкретному человеку в его именной личной карточке (*Пример № 3*). Достаточно ознакомить новичка с содержанием нормативного акта и типовыми нормами выдачи СИЗ в ходе вводного инструктажа.

### ПРИМЕР № 3



#### Рекомендации по примеру № 3 КонсультантПлюс

*Найти* порядок выдачи и учета спецодежды.

- Как найти*
- 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)
  - *Результат*

### Как выдать и учесть спецодежду

Спецодежду и другие СИЗ выдавайте по [Типовым нормам](#) либо по улучшенным нормам, установленным вашим ЛНА или коллективным договором ([Письмо](#) Минтруда от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519).

Срок службы спецодежды определяйте по Типовым нормам, для большинства СИЗ он не превышает года.

На каждого работника, получившего спецодежду, оформите [карточку](#) выдачи СИЗ. За полученную спецодежду работник расписывается либо в самой карточке, либо в [ведомости выдачи спецодежды](#), либо в накладной (п. 13 Правил обеспечения спецодеждой).

+ [Карточка выдачи СИЗ](#)

+ [Ведомость учета выдачи спецодежды](#)

В налоговом учете выданную в пределах норм спецодежду списшите в материальные расходы ([Письмо](#) Минфина от 16.08.2019 N 03-03-06/1/62279).

В бухучете спецодежду со сроком использования не больше 12 месяцев учитывайте как запасы по правилам ФСБУ 5/2019. Списшите ее стоимость при выдаче работнику и учитывайте за балансом до износа или утраты (п. п. 3, 8 ФСБУ 5/2019).

– [Проводки по приобретению, выдаче, списанию спецодежды](#)

Д 10.10 - К 60 - приобретена спецодежда

Д 20 (08, 23, 44) - К 10.10 - спецодежда списана в затраты

Д МЦ.02 - выданная спецодежда учтена за балансом. Счет МЦ.02 обычно используют бухгалтерские программы

К МЦ.02 - списана изношенная или утраченная спецодежда

*Правовые основания:*

- [Приказ Минздравоохранения России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"](#) : п. 13, п.6, п.9
- [Статья 22 ТК РФ](#)
- [Статья 68 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)

## СИЗ: ПЕРСПЕКТИВЫ-2023

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. Действующие Межотраслевые правила N 290н и Стандарт N 1122н утратят силу.

Выдавать СИЗ и смывающие средства работодатели будут по собственным нормам, которые они должны самостоятельно разработать на основании Единых типовых норм, утв. Приказом N 767н.

*Правовые основания:*

- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" \(начало действия документа - 01.09.2023\): п.п. 1-3, п.10, п.4](#)
- [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" \(начало действия документа - 01.09.2023\): п.1, п.2](#)

## САНКЦИИ ЗА НЕВЫДАЧУ СИЗ

СИЗ делят на два класса по степени риска, от которого они защищают: 1 класса и 2 класса. за невыдачу или несвоевременную выдачу СИЗ:

- 1 класса - наказывают по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП, штраф для средней и крупной организации составляет от 50 000 до 80 000 руб., для ИП малого предприятия или руководителя ООО – 2000–5000 руб. Причем, все фигуранты, если повезет, могут отделаться предупреждением;
- 2 класса - штрафуют по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП, поскольку в этой норме упоминается сертификация СИЗ. Средней либо крупной фирме придется отдать 130 000–150 000 руб., а ИП, малому предприятию или директору - 20 000–30 000 руб. Но предупреждение, как последствие проступка, в этой норме не предусмотрено.

*Правовые основания:*

- [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" : п. 18, п. 23](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

## СИЗ ОТ КОРОНАВИРУСА

Минздрав рекомендовал, Роспотребнадзор разработал перечень СИЗ от коронавируса и нормы их использования в течение смены для работников малого профессионального риска. Выдавать маски, перчатки и другие защитные средства от коронавируса как СИЗ в целях охраны труда Вы не обязаны. Но выполнять Общероссийские требования, направленные на профилактику новой коронавирусной инфекции, приведенные в санитарно-эпидемиологических Правилах СП 3.1.3597-20, должны.



Правовые основания:

- [Информация Минздрава России "Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции"](#)
- [Письмо Роспотребнадзора от 11.04.2020 N 02/6673-2020-32](#)
- [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 \(COVID-19\)" \(вместе с "СП 3.1.3597-20. Санитарно-эпидемиологические правила..."\)](#)
- [Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24](#)
- [Указ Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ](#)
- [Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2021 N 50-АД21-7-К8](#)

## 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 РФ;
- 2 класса штрафуют по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

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 послесменных, 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 и судебных документов

### **НУЖНО ЛИ НАПРАВЛЯТЬ НА МЕДОСМОТР РАБОТНИКОВ ОФИСНЫХ КОМПАНИЙ**

Полный список работ, где обязателен медосмотр, и его периодичность утвердил Минздрав Приказом N 29н (далее - Порядок N 29н). С 01.04.2021 действует новый Перечень вредных и опасных производственных факторов и работ (далее - Перечень N 988н).



Правовые основания:

- [Статья 220 ТК РФ](#)
- [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": п.20](#)
- [Письмо Минтруда России N 15-2/10/В-8809, Минздрава России N 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021](#)
- [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"](#)
- [Письмо Минтруда России от 05.05.2021 N 15-0/ООГ-1560](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)
- [Статья 4.4 КоАП РФ](#)

## МЕДОСМОТРЫ УБОРЩИКОВ

Роспотребнадзор, и трудинспекции, не вдаваясь в нюансы, все-таки может штрафовать работодателей за отсутствие осмотров уборщиков. Ведомствам хватает того, что последние в принципе работают с синтетическими моющими средствами.

Правовые основания:

- [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"](#)
- [Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" \(утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005\)](#)

## МЕДОСМОТРЫ ВОДИТЕЛЕЙ

Все водители проходят предварительные, периодические, а также предрейсовые медосмотры. Послерейсовые осмотры обязательны только для шоферов.

Проводить предрейсовый медосмотр своими силами – получите лицензию.

Непроведение предрейсовых осмотров водителей обойдется:

- директору ООО, ИП или малому предприятию – в 15 000–25 000 руб., средней и крупной фирме - в 110 000–130 000 руб., если нарушение выявит трудинспекция;
- руководителю ООО либо ИП – в 5000 руб., малому предприятию – в 15 000 руб., остальному бизнесу – в 30 000 руб., если проступок обнаружит инспектор ГИБДД.



Правовые основания:

- [Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения": Статья 23](#)
- [Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров" : п. 6, п. 8](#)
- [Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности": Статья 12](#)
- [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 \(за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково"\)\)\): п.4](#)
- [Статья 19.20 КоАП РФ](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)
- [Статья 12.31.1 КоАП РФ](#)
- [Статья 23.3 КоАП РФ](#)

## ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВО ВАДИТЕЛЕЙ

Водитель должен проходить раз в 5 лет психиатрическое освидетельствование как отдельную процедуру у консилиума врачей, поскольку он работает с источником повышенной опасности – автомобилем.

Правовые основания:

- [Статья 220 ТК РФ](#)
- [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" : п.4, п.5](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)
- [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"](#)

## ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: СПИСОК

Перечень должностей, профессий и специальностей работников, подлежащих осмотрам (Пример № 1).





**ПРИМЕР № 1**



**Список контингента для обязательных медосмотров**

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.

Правовые основания:

- [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"](#) : п.10, п.21, п. 20, п. 22
- [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"](#)

**ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ:  
ПОИМЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ**

Поименный перечень работников, направляемых на медосмотр (*Пример № 2*).

**ПРИМЕР № 2**



**Перечень работников, направляемых на медосмотр**

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.

Некоторые категории работников направляют на осмотры в центры профпатологии:

- работники, занятые на вредных или опасных работах. Они проходят первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1–3.4, класс 4), а последующие - раз в 5 лет;
- работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, они проходят осмотры раз в 5 лет;
- работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, должны направляться в центры профпатологии в течение месяца с момента подозрения на связь заболевания с профессией.

Правовые основания:

- [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"](#): п.23, п.40



## ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: ДОГОВОР, КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН, НАПРАВЛЕНИЕ

Алгоритм действий работодателя при наличии списка работников и поименного списка:

- заключить договор;
- направить в клинику поименный список работников;
- закончить согласование с клиникой календарного плана процедуры;
- ознакомить работников под роспись с календарным планом;
- под роспись выдать работникам направления на процедуру (*Пример № 3*).

### ПРИМЕР № 3



#### *Направление на периодический медицинский осмотр*

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.

Работодатель обязан вести учет выданных направлений, в том числе в электронном виде (*Пример № 4*).

### ПРИМЕР № 4



#### Рекомендации по примеру № 4 КонсультантПлюс

Найти формы для оформления медосмотров.

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ**
  - перейти в [Подборку форм: Оформление медицинских осмотров работников \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
  - *Результат*
  - [Подборка форм: Оформление медицинских осмотров работников \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

Журнал учета выданных направлений на медицинские осмотры (образец заполнения)

ЖУРНАЛ  
учета выданных в ООО "Верона" направлений на  
медицинские осмотры

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Структурное подразделение, должность	Вид медосмотра	Основание направления на медицинский осмотр	Дата прохождения осмотра	Номер направления	Дата выдачи направления	Подпись работника (лица, поступающего на работу)
1	Горячев Сергей Иванович	Плавильный цех, плавильщик стекловолокна	Предварительный	Работа с вредными и опасными условиями труда ( <a href="#">ст. 69, ч. 1 ст. 220</a> ТК РФ)	27.04.2022	14н-04/2022	26.04.2022	Горячев
2	Ковалев Иван Михайлович	Транспортный отдел, водитель	Периодический	Работа связана с движением транспорта ( <a href="#">ч. 1 ст. 220</a> ТК РФ)	29.04.2022	15н-04/2022	28.04.2022	Ковалев

### МЕДИЦИНСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ: КАДРОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Если случилось так, что у сотрудника выявили «трудовые» противопоказания, а на это обязательно будет указано в заключении, то его нужно безотлагательно отстранить от работы, издав соответствующий приказ (*Пример № 5*).

Перевод работника по медицинскому заключению:

- до 4 месяцев включительно;
- свыше 4 месяцев;
- постоянно.

### ПРИМЕР № 5



#### Рекомендации по примеру № 5 КонсультантПлюс

Найти порядок оформления перевода по медицинским показаниям.

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ**

- перейти в [Типовую ситуацию: Увольнение, отстранение, перевод по медицинским показаниям \(Издательство "Главная книга", 2022\) \(третий документ в списке\)](#)
- *Результат*

Предложите человеку другую имеющуюся у вас работу, которую он может выполнять в соответствии с медицинским заключением. Если согласится, оформите [перевод](#) - постоянный или на срок, указанный в заключении. При переводе на нижеоплачиваемую работу платите средний заработок по прежней должности в течение месяца со дня перевода, а если повреждение здоровья связано с работой - до выздоровления или полной утраты профессиональной трудоспособности ([ст. ст. 73, 182 ТК РФ](#)).

Если подходящих вакансий нет или работник не согласен на перевод, ваши действия зависят от срока непригодности по медицинскому заключению. При непригодности до 4 месяцев работник остается отстраненным до ее окончания, а затем возвращается к выполнению своей обычной работы.

Работника, признанного непригодным к выполнению своей работы постоянно или на срок [больше 4 месяцев](#), увольте по [п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#). Для увольнения нужен письменный отказ работника от предложенных вакансий или ваше уведомление работнику об их отсутствии.

При увольнении по состоянию здоровья как по [ст. 77](#), так и по [ст. 83 ТК РФ](#) выплатите работнику двухнедельное выходное пособие. Считайте его из среднего дневного заработка по тем же правилам, что и при [увольнении по сокращению](#). НДФЛ и взносами пособие не облагайте ([ст. 178 ТК РФ](#), [Письмо](#) Минфина от 02.07.2019 N 03-04-06/48330).

*Правовые основания:*

- [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"](#) : п.8, п.п. 24-27, п. 9, п.п. 15-17, п. 32
- [Статья 76 ТК РФ](#)
- [Статья 73 ТК РФ](#)
- [Статья 77 ТК РФ](#)
- [Статья 214 ТК РФ](#)
- [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)
- [Статья 192 ТК РФ](#)
- [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

## 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 трудовая инспекция, 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.