

## **ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

### **Вопрос 1.**

*Не будет ли противоречия, если освободить офисных работников от первичного инструктажа, но при этом проводить обучение требованиям охраны труда?*

### **Ответ:**

*Нет, не будет.*

*Решение освободить работников от обучения требованиям охраны труда работодатель принимает самостоятельно на основании пункта 54 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Правила 2464). Поэтому даже если есть основания освободить работника от инструктажа или обучения, работодатель вправе этого не делать. Следовательно, противоречия не будет, если работников освободят от инструктажа, но будут проводить обучение.*

### **Вопрос 2.**

*Если инструкции по охране труда разработали и ввели в действие 1 марта 2022 года на основании приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 №772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем» (далее – приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н), нужно ли их заново пересматривать и утверждать к 1 января 2023 года?*

### **Ответ:**

*Нет, не нужно.*

*Если инструкции по охране труда пересмотрели к 1 марта 2022 года на основании приказа Минтруда от 29.10.2021 № 772н, продолжайте работать по ним. Это не запрещено, так как их содержание не противоречит законодательству.*

*Нужно убедиться, что ИОТ не содержат ссылки на старые НПА и требования из этих НПА (например, из порядка обучения №1/29). В противном случае внесите изменения в инструкции, чтобы их содержание было актуальным.*

### **Вопрос 3.**

*Можно ли не проводить внеплановую специальную оценку условий труда при переименовании должности, если условия труда не изменились?*

### **Ответ:**

*Да, можно.*

*Решение о не проведении специальной оценки условий труда при переименовании должности работника принимает комиссия (ч.3 ст. 17*

Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Требования к форме документа, которым оформляют это решение, закон не устанавливает. К примеру, это может быть акт, приказ или протокол комиссии.

#### **Вопрос 4.**

Можно ли разрабатывать локальные акты на основе норм, которые еще не вступили в силу?

#### **Ответ:**

Да, можно.

Если нормативно-правовой акт официально опубликовали, работодатель вправе организовать разработку локальных документов, но применять их в работе нельзя. Ввести в действие такой локальный документ можно только с момента, как НПА, на основе которого его разрабатывали, официально вступит в силу.

**Пример:** с 1 сентября 2023 году вступят в силу Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами». На данный момент работодатель вправе начать разработку локальных документов по новым требованиям, если хочет в сентябре быстро перейти на новый порядок обеспечения работников СИЗ. При этом до 1 сентября он обязан соблюдать требования действующих Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

#### **Вопрос 5.**

Обязательно ли брать в штат двух преподавателей, которые будут обучать работников охране труда?

Нет, не обязательно.

Если работодатель решил проводить обучение охране труда внутри организации, ему нужно назначить минимум двух ответственных, которые будут его проводить. Это могут быть штатные работники либо специалисты, которых привлекают по договорам гражданско-правового характера (подп. «в» п.96 Правил 2464).

Проводить обучение по программам может любой обученный в учебном центре работник, которого назначают приказом. Обучение и проверку знаний в учебном центре он должен пройти по тем программам, по

которым будет обучать других работников. Надо учесть, что к работнику, который преподает оказание первой помощи, повышенные требования. Помимо обучения по программе оказания первой помощи пострадавшим, ему нужно получить дополнительное профобразование по направлению «преподаватель по приемам оказания первой помощи» (п. 35 Правил 2464).

**Вопрос 6.**

Если работник уволился и через месяц вновь устроился на работу на ту же должность и условия, нужно ли повторно его обучать?

**Ответ:**

Да, нужно.

Если трудовой договор расторгнут, при повторном трудоустройстве человек считается вновь принятым на работу. Поэтому обучите его как нового работника в течении 60 календарных дней со дня трудоустройства (п.п. 36, 41, 62 Правил 2464).

**Вопрос 7.**

Если обучение по охране труда не относится к образовательной деятельности, нужно ли работодателю вносить сведения об обучении своих работников в реестр на сайте Минтруда?

**Ответ:**

Да, нужно.

С 1 марта 2023 г. работодатель будет обязан передавать информацию об обучении внутри организации в реестр обученных лиц. Для передачи сведений не нужна лицензия или аккредитация. Нужно зарегистрироваться в реестре организаций, которые обучают своих работников охране труда. Для этого работодатель заполняет в информационной системе Минтруда форму уведомления и подписывает ее электронной подписью. Регистрация проходит в течение пяти рабочих дней. После того как Минтруд внесет работодателя в реестр организаций, нужно будет вносить данные об обучении работников в реестр обученных лиц. Сведения, которые нужно вносить в реестр обученных, перечислили в пункте 118 Правил 2464.

После 1 марта 2023 г. проводить обучение без внесения сведений в реестр обученных лиц нельзя. Обучение признают недействительным, и организацию оштрафуют по части 2 статьи 5.27.1 КоАП.

**Вопрос 8.**

Обязательно ли разрабатывать перечень инструкций по охране труда?

**Ответ:**

Да, обязательно.

*Работодатель должен определить перечень инструкций по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности (п. 4 Требований, утв. приказом Минтруда от 29.10.2021 г. № 772н).*

*Кроме того, нужно согласовать перечень инструкций с профсоюзом или иным уполномоченным работниками представительным органом (абз. 24 ч.3 ст.214 ТК).*

Источник: «АКТИОН» Охрана труда  
Справочники специалиста по охране труда № 1, 2, 3 - 2023 г.