

Рекомендации по профилактике нарушений трудового законодательства

Рекомендации подготовлены в соответствии с поручением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Протокол от 25.05.2022 № 3) на основании результатов ежегодных проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Республики Коми и органами местного самоуправления в Республике Коми в рамках ведомственного контроля за соблюдением подведомственными учреждениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В рекомендациях учтены наиболее часто выявляемые в ходе проверок в рамках ведомственного контроля нарушения трудового законодательства по направлению охраны труда, специальной оценки условий труда, трудовых отношений, оплаты труда.

Охрана труда

1. В нарушение статей 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (далее – Примерное положение) не обеспечено функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ).

Рекомендуемые к принятию меры:

Создание и функционирование СУОТ.

Справочно: основой для создания и функционирования СУОТ является локальный нормативный акт, разрабатываемый работодателем с учетом Примерного положения и специфики деятельности организации.

Мероприятия, которые работодателю нужно проводить в рамках СУОТ, непосредственно связаны с основными процессами по охране труда (п. 47 Примерного положения, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н). При этом специальная оценка условий труда и оценка профессиональных рисков являются базовыми процессами СУОТ организации. По их результатам формируется и корректируется реализация других процессов.

2. В нарушение статьи 223 ТК РФ, не определен ответственный работник в области охраны труда (не создана служба охраны труда).

Рекомендуемые к принятию меры:

Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (для работодателей, осуществляющих производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек).

Справочно: при отсутствии у работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

На основании Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 января 2022 г. № 37, и специфики своей деятельности работодателю необходимо установить конкретные требования к структуре службы охраны труда и штатной численности ее работников.

3. В нарушение статей 214, 219 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Постановление № 2464):

1) не обеспечено проведение вводного инструктажа по охране труда, надлежащее заполнение журналов регистрации инструктажей по охране труда;

2) отсутствует перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте;

3) не обеспечено прохождение обучения и проверки знаний членами комиссии по охране труда, работниками, не разработаны программы обучения по охране труда для работников.

Рекомендуемые к принятию меры:

1) Проведение вводного инструктажа по охране труда.

Справочно: вводный инструктаж проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников, а также командированных в организацию, проходящих производственную практику.

При подготовке и проведению вводного инструктажа работодатель руководствуется Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее – Правила), утвержденными Постановлением № 2464 (вступили в силу с 1 сентября 2022 года, за исключением отдельных положений).

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, которая разрабатывается на основе примерного перечня тем, содержащихся в Приложении № 1 к Правилам, с учетом специфики деятельности организации.

Порядок регистрации инструктажа по охране труда и форма его документирования утверждаются работодателем. В соответствии с п.86, 87 Правил подготовлена памятка для работодателей по регистрации проведения инструктажей по охране труда (Приложение № 1 к рекомендациям).

2) Утверждение перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа.

Справочно: от прохождения первичного инструктажа могут освобождаться отдельные категории работников при соблюдении следующих условий:

1. Трудовая деятельность работников связана с опасностью, источниками которой являются:

– персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры),

– аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации,

– иная офисная организационная техника,

– бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства.

– другие источники опасности отсутствуют.

2. Условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми.

3) Организация для вновь принимаемых на работу работников, а также работников, переводимых на другую работу, прохождения обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучения требованиям охраны труда.

Справочно: сроки прохождения обучения устанавливаются работодателем, но не должны превышать 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно. В дальнейшем обучение работника проводится раз в 3 года, а по программе выполнения работ повышенной опасности – раз в год (п. 36, 41, 59, 60 Правил). Внеплановое обучение проводится в течение 60 дней с даты наступления событий, указанных в п. 50 Правил (например, вступление в силу новых нормативных требований охраны труда, ввод нового оборудования и пр.).

Каждая программа обучения должна содержать информацию о темах обучения, количестве часов на каждую из них, практических занятиях, формах обучения и проверки знаний.

Основная информация об организации обучения содержится в Памятке по обучению требованиям охраны труда (Приложение № 2 к рекомендациям).

Любое обучение работников заканчивается проверкой знания требований охраны труда, проведение которой регламентируется положениями раздела VII Правил. Результаты проверки знания требований охраны труда после обучения требованиям охраны труда оформляются в соответствии с пунктами 91-93 Правил.

4. В нарушение статей 214, 221 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (далее – Межотраслевые правила), приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее – Приказ № 1122н) не обеспечен надлежащий учет, контроль и нормы выдачи средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Рекомендуемые к принятию меры:

Приобретение за счет собственных средств и выдача СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Справочно: предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ (далее – типовые нормы), соответствующими его виду деятельности, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденными приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах – типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к Межотраслевым правилам. Заполнять личную карточку учета выдачи СИЗ необходимо в соответствии с указанным образцом, полностью и достоверно указывая информацию во всех пунктах.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами согласно приложению № 1 к Приказу № 1122н. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

В типовых нормах определены минимальные требования к перечню выдаваемых СИЗ и смывающих средств. Не допускается их выдача не в полном объеме.

5. В нарушение части 3 статьи 225 ТК РФ, приказа 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» (далее – Примерный перечень) отсутствует план мероприятий (программа, соглашение) по охране труда.

Рекомендуемые к принятию меры:

Ежегодная разработка Плана мероприятий по охране труда, обеспечение его реализации.

Справочно: в данный план включаются мероприятия из Примерного перечня, содержащего 33 пункта, например: проведение специальной оценки условий труда, выявление и оценка опасностей, проведение обучения по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и пр. Основные мероприятия работодателя в области охраны труда приведены в Приложение № 3 к рекомендациям.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда должно составлять не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Выявление вышеперечисленных типовых нарушений может служить основанием для привлечения виновных лиц к административной ответственности по части 1 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2000-5000 рублей, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 2000-5000 рублей, на юридических лиц – от 50000-80000 рублей.

Специальная оценка условий труда

1. В нарушение статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не обеспечено проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Рекомендуемые к принятию меры:

Проведение на рабочем месте СОУТ не реже чем один раз в пять лет.

Справочно: пятилетний срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ в Федеральную государственную информационную систему учета результатов СОУТ (далее – ФГИС СОУТ).

На рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение СОУТ не требуется.

В некоторых случаях работодатель обязан провести внеплановую СОУТ. Сроки ее проведения варьируют от 6 до 12 месяцев в зависимости от причин, послуживших поводом для внеплановой СОУТ. Наиболее частыми причинами для проведения внеплановой СОУТ являются следующие: перемещение рабочего места из одного помещения в другое (вновь организованное рабочее место); изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников. Так, например, замена служебных автомобилей (как с изменением, так и без изменения марки и модели) является основанием для проведения внеплановой СОУТ. Полный список оснований для проведения внеплановой СОУТ перечислен в статье 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ).

Таким образом, при планировании работ по проведению СОУТ работодателю необходимо учитывать следующее:

- пятилетний период действия результатов СОУТ;*
- обстоятельства, при которых проводится внеплановая СОУТ;*
- наличие рабочих мест, в отношении которых подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.*

Важно!

Результатами СОУТ можно пользоваться только если сведения о них внесены во ФГИС СОУТ. Проверить наличие сведений во ФГИС СОУТ можно на сайте <http://akot.rosmintrud.ru/>.

2. В нарушение части 6 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не размещены или частично размещены на официальном сайте учреждения сводные данные результатов проведения СОУТ и перечни рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда по результатам СОУТ.

Рекомендуемые к принятию меры:

Размещение на официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

Справочно: срок размещения указанных данных на сайте – 30 календарных дней со дня утверждения Отчета о проведении специальной оценки условий труда (далее - Отчет), размещению подлежат два раздела Отчета:

- сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда;*
- перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда.*

3. В нарушение части 1 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ работодателем не обеспечено направление в государственную инспекцию труда по месту нахождения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда для размещения в соответствующем реестре.

Рекомендуемые к принятию меры:

Подача (при необходимости) в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее - декларация).

Справочно: декларация подается в течение 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ во ФГИС СОУТ в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением некоторых категорий рабочих мест (рабочие места «списочных профессий», с учетом которых осуществляется досрочное назначение пенсии; рабочие места, в связи с работой на которых работникам предоставляются предусмотренные законодательно гарантии и компенсации; рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных исследований установлены вредные и (или) опасные условия труда).

Форма и порядок подачи декларации утверждены приказом Минтруда России от 17.06.2021 № 406н.

Декларация является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

4. В нарушение части 5 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работники не ознакомлены с результатами СОУТ под роспись.

Рекомендуемые к принятию меры:

Ознакомление в письменной форме работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись.

Справочно: ознакомление необходимо провести в течение 30 календарных дней с момента утверждения Отчета. В случае нахождения работника на больничном, в командировке или его отсутствия по другим уважительным причинам, срок ознакомления продлевается. Лица, принимаемые на работу после проведения СОУТ, также должны быть ознакомлены с условиями труда на их рабочем месте. Ознакомить работников с результатами СОУТ необходимо следующими способами:

- работники, СНИЛСы которых внесены в Карту СОУТ, должны быть ознакомлены под роспись непосредственно в Карте СОУТ;

- вновь принимаемые на работу лица знакомятся под роспись с результатами проведенной СОУТ в порядке и по форме (например, лист ознакомления), которые работодатель определяет локальным актом.

Если работники не ознакомлены с результатами СОУТ на их рабочих местах, это является нарушением порядка ее проведения.

5. В нарушение Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 № 33н в Перечне рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда, разработанном по результатам СОУТ (далее - Перечень), не указаны сроки выполнения мероприятий, структурные подразделения, привлекаемые для выполнения мероприятий, не проставлены отметки о выполнении мероприятий.

Рекомендуемые к принятию меры:

Заполнение части Перечня, в которой содержится информация о сроках выполнения мероприятий и структурных подразделениях, с учетом следующих действий:

- установить срок выполнения мероприятий, направленных на улучшение условий труда на рабочих местах;

- определить структурные подразделения, привлекаемые для выполнения мероприятий;

- после выполнения мероприятий убедиться в том, что в Перечне ответственными структурными подразделениями проставлена отметка о выполнении мероприятий.

Справочно: согласно пункту 8 части 1 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ организация, проводящая СОУТ, составляет Отчет о ее проведении, в том числе разрабатывает Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда. Однако, как показывает практика, экспертная организация заполняет только первую часть Перечня, содержащую информацию о номерах и наименованиях рабочих мест, а также о наименованиях и целях мероприятий.

Выявление вышеперечисленных типовых нарушений по направлению СОУТ (непроведение СОУТ или нарушение порядка ее проведения) влечет для работодателя административную ответственность в соответствии с [ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#), а именно: предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10000 рублей, на юридических лиц от 60000 до 80000 рублей. Повторное совершение указанных правонарушений предусматривает наложение административных штрафов в более крупных размерах, а также административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Трудовые отношения

1. В нарушение требований статьи 57 ТК РФ трудовые договоры, заключенные с работниками Учреждения, не содержат обязательных условий: о месте работы; условиях труда на рабочем месте; об обязательном социальном страховании работников.

Рекомендуемые к принятию меры:

Включение в трудовой договор обязательных условий.

Справочно: обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. В нарушение требований статьи 72 ТК РФ при индексации должностных окладов с работниками не оформлены соглашения в письменной форме об изменении условий трудового договора.

Рекомендуемые к принятию меры:

- уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в связи с введением новых систем оплаты труда в учреждении не позднее чем за два месяца до их введения;

- заключение с работниками соглашения в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Справочно: о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца,

3. В нарушение требований статьи 67 ТК РФ в трудовых договорах отсутствуют подписи работников.

Рекомендуемые к принятию меры:

Обеспечение подписания работником трудового договора, в том числе экземпляра трудового договора, хранящегося у работодателя.

Справочно: согласно статье 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4. В нарушение требований статьи 136 ТК РФ правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не установлены конкретные даты выплаты заработной платы.

Рекомендуемые к принятию меры:

Установление конкретных дат выплат заработной платы в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или трудовом договоре.

Справочно: в силу требований статьи 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, при этом конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, законодатель четко определил, что в локальных документах должны быть установлены конкретные даты выплаты заработной платы.

5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, приняты работодателем без учета мнения представительного органа работников (при его наличии).

Рекомендуемые к принятию меры:

Учет мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

Справочно: в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (часть 2 статьи 8 ТК РФ).

Изменение системы оплаты труда должно быть оформлено соответствующим локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа (при его наличии). При отсутствии в организации представительного органа работников работодатель самостоятельно разрабатывает и принимает локальные нормативные акты (ст. 135 ТК РФ, п. 3 Письма Роструда от 08.12.2008 № 2742-6-1).

6. В нарушение требований части 2 статьи 81 ТК РФ порядок проведения аттестации принят без учета мнения представительного органа работников.

Рекомендуемые к принятию меры:

Принятие порядка проведения аттестации с учетом мнения представительного органа работников.

Справочно: порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда

1. Установление в положениях о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (положениях об оплате труда) неизмеримых результатов, неопределенных требований и двусмысленных терминов оценочного характера.

Рекомендуемые к принятию меры:

Установление исчерпывающего (закрытого) перечня измеримых показателей, которые определяют размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, с присвоением им конкретных размеров, в частности, недопущение использования формулировок «до» при указании размера того или иного вида выплат.

Справочно: в соответствии с Методикой проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96, употребление неустоявшихся, двусмысленных терминов и категорий оценочного характера относится к типичным коррупциогенным факторам, наиболее часто встречающимся в нормативных правовых актах независимо от предмета их регулирования, и с высокой степенью вероятности способствующим проявлениям коррупции, в том числе в действиях должностных лиц (юридико-лингвистическая неопределенность).

Памятка для работодателя по регистрации проведения
инструктажей по охране труда

Информация, которая указывается при регистрации проведения	
вводного инструктажа по охране труда	инструктажа по охране труда на рабочем месте, а также целевого инструктажа по охране труда
дата проведения инструктажа	
фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж	
профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж	
число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж	
наименование подразделения, в котором будет осуществлять трудовую деятельность работник, прошедший вводный инструктаж по охране труда	вид инструктажа по охране труда
	причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда)
фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж	
	наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда
подпись работника, проводившего инструктаж	
подпись работника, прошедшего инструктаж	

Основные мероприятия работодателя в области охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятий
1.	Организация работы службы охраны труда (специалиста по охране труда) – наличие распорядительных документов о возложении обязанностей специалиста по охране труда, о создании службы охраны труда, иных документов, регламентирующих организацию и контроль за обеспечением требований охраны труда:
1.1.	наличие службы охраны труда при численности работников, превышающей 50 человек (при численности работников, не превышающей 50 человек – назначение ответственного за организацию работы по охране труда) (статья 223 ТК РФ);
1.2.	наличие комитета (комиссии) по охране труда (статья 224 ТК РФ).
2.	Организация обучения руководителя организации, руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда, лиц, ответственных за организацию работы по охране труда, в объеме должностных обязанностей в аккредитованных обучающих организациях (статья 219 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»):
2.1.	наличие актуальных инструкций по охране труда для работников в соответствии с должностями, профессиями или видами выполняемых работ;
2.2.	наличие перечня инструкций по охране труда для работников в соответствии с должностями, профессиями или видами выполняемых работ;
2.3.	ведение журнала учета инструкций и учета выдачи инструкций;
2.4.	проведение вводного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте, стажировки, повторного инструктажа, внепланового инструктажа, целевого инструктажа;
2.5.	наличие перечня профессий и должностей, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте;
2.6.	надлежащее заполнение журналов регистрации инструктажей;
2.7.	наличие комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
2.8.	наличие программ обучения по охране труда работников организации;
2.9.	обучение по охране труда работников организации и проверки знания ими требований охраны труда комиссией по проверке знаний требований охраны труда;
2.10.	обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
3.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (статьи 214, 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»):
3.1.	наличие утвержденных перечней профессий и должностей, которым положена выдача СИЗ;
3.2.	организация выдачи СИЗ работникам и ведения личных карточек учета выдачи СИЗ;
4.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами (статьи 214, 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об

№ п/п	Наименование мероприятий
	утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»):
4.1.	наличие утвержденных перечней профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;
4.2.	организация выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам и ведения личных карточек учета выдачи средств.
5.	Организация медицинских осмотров (обследований) (статьи 214, 220 ТК РФ, приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 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»):
5.1.	наличие утвержденных списков работников на прохождение медицинских осмотров на основании разработанных контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам;
5.2.	наличие утвержденных списков работников, подлежащих психиатрическим освидетельствованиям (документов, подтверждающих организацию прохождения психиатрических освидетельствований);
5.3.	наличие заключительного акта от медицинской организации (документов, подтверждающие организацию прохождения медицинских осмотров).
6.	Обеспечение функционирования системы управления охраной труда (статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
7.	Наличие Плана мероприятий (программы, соглашения) по охране 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"