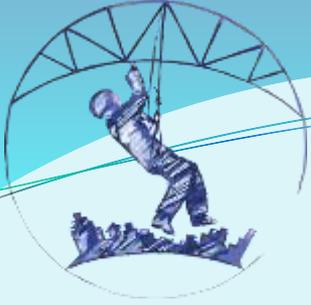


Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Иркутский центр высотных работ»



Обучение охране труда. Основные изменения в 2022 году.

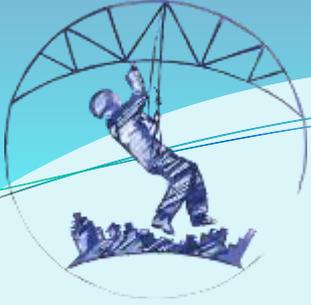
Вопросам обучения по охране труда всегда уделялось особое внимание, так как от уровня его организации на предприятии зависит жизнь и здоровье сотрудников. С 01.03.2022 вступил в силу Федеральный закон от 02.07.2021 № 311, который по-новому расставил приоритеты в вопросах обучения охране труда, поставил перед работодателями новые задачи и обязанности.

Новая статья 219 ТК РФ

С марта 2022 года заработала новая ст. 219 «Обучение по охране труда» ТК РФ, которая заменила действующую ст. 225 ТК РФ, посвященную этому вопросу.

Основное отличие текста новой статьи — в ней расшифровано понятие «обучение по охране труда», под которым понимается процесс получения работниками, в том числе руководителями и ИП-работодателями, знаний, умений и навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья.

Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Иркутский центр высотных работ»



Кто обязан проходить обучение по охране труда

В тексте новой ст. 219 ТК РФ в полном объеме сохранено требование о том, что проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда обязаны работники, в том числе руководители организаций, а также ИП-работодатели.

Одной из обязанностей работников, закрепленной в ст. 215 ТК РФ (в ред. закона № 311-ФЗ), является прохождение обучения по охране труда, в т.ч.:

- обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучения по использованию (применению) СИЗ;
- инструктажа по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников).

Кроме обучения работники обязаны проходить проверку знания требований охраны труда.

Новый порядок обучения по охране труда

Целью разработки нового порядка обучения по охране труда является актуализация и упрощение процедуры обучения работников, инструктажей и проверки знаний по охране труда с возможностью дистанционного обучения и контроля его результатов.

В отличие от прежних правил, в новом документе четко прописаны требования к программам обучения и журналам по охране труда, а также подробно регламентирована процедура стажировки работников. В качестве мест обучения планируется использовать рабочие места работников, что отчасти избавит работодателей от обязанности создавать внутри компании отдельные учебно-тренировочные комплексы.

Для малого бизнеса послабления: освобождение от некоторых видов обучения по охране труда с обязательным проведением инструктажей (вводного и на рабочих местах).

Работник не прошел обучение по охране труда: что делать?

Работнику грозит отстранение от работы (недопущение к работе), если он не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ч. 1 ст. 76, 214, 357 ТК РФ).

За период отстранения от работы (недопущения к работе) по вине работника заработная плата ему не начисляется и это время не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Если обучение по охране труда не пройдено не по вине работника, за простой во время отстранения от работы ему начисляют зарплату.

Напомним, что в список прав работников включено обучение по охране труда за счет средств работодателя и дополнительное профессиональное образование или профобучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда (ст. 216 ТК РФ).

Наказания для работодателей за просчеты с обучением по охране труда

Работодателя, допустившего к работе сотрудника, не прошедшего обучение и проверку знаний по охране труда, ждет штраф в следующих размерах (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

от 15 000 до 25 000 руб. — на должностных лиц и ИП;

от 110 000 до 130 000 руб. — на компанию.

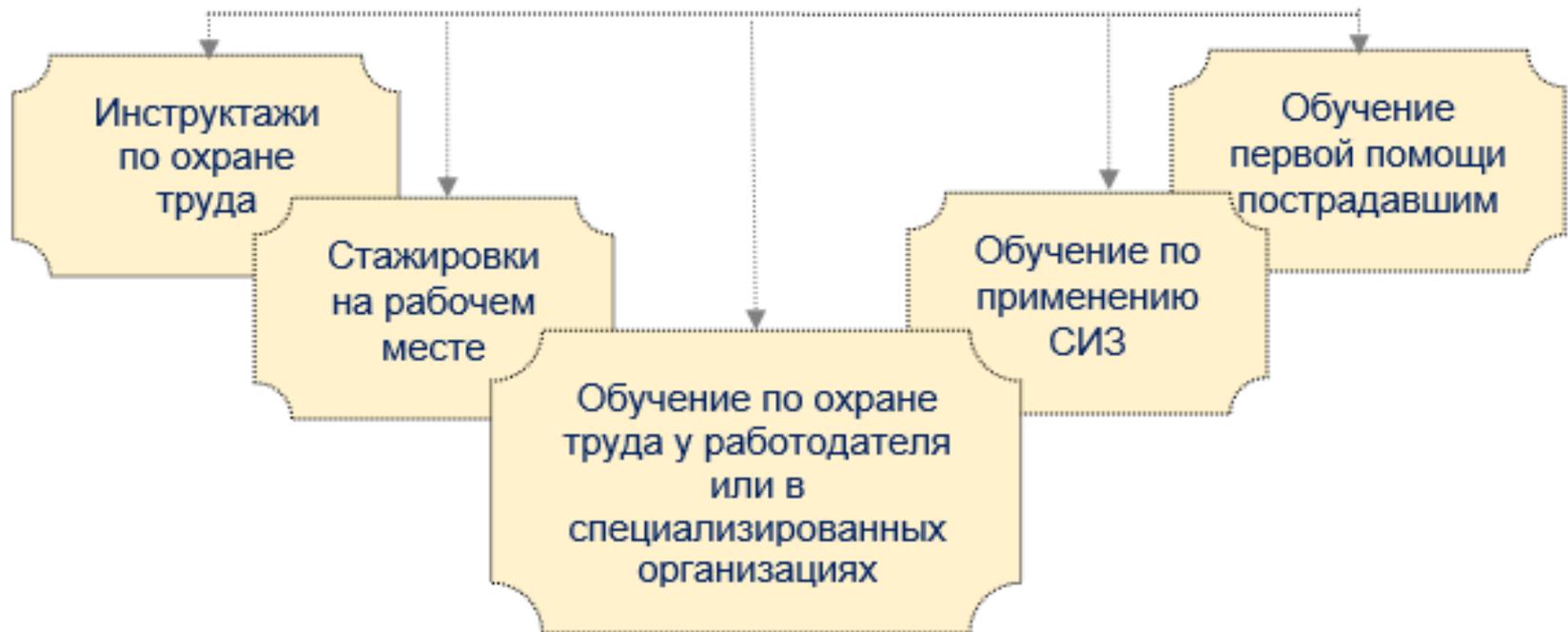
Нередко споры, связанные с нарушениями в сфере обучения по охране труда, приходится решать в суде. Суд поддерживает контролеров, штрафует работодателей, которые не провели обязательные инструктажи на рабочем месте, допустили к труду лиц, не прошедших обучение по охране труда и проверку знаний.

Если компания не организовала обучение и документооборот по охране труда, но сумела в суде доказать, что данное деяние не привело к опасным последствиям, а у работодателя есть финансовые затруднения, размер штрафа удастся снизить.

Как проводится обучение

Обучение по охране труда проводится комплексно на систематической основе. Работники получают знания, умения и навыки в ходе проведения стажировок, инструктажей и обучающих занятий.

Формы обучения по охране труда



Организация инструктажей по охране труда

С 1 марта 2022 года работодатели должны проводить:

- вводный инструктаж по охране труда;
- инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- целевой инструктаж по охране труда.

При этом целевой инструктаж не приравнивается к инструктажам на рабочем месте.

Законодатели корректируют обязательный набор требований к журналу регистрации инструктажей. Теперь нужно **указывать число и месяц рождения**, раньше требовался только год. Необходимо полностью прописывать свои имя и отчество, если вы проводите вводный инструктаж, — ранее было достаточно указать инициалы. Эта мелочь может стать основанием для привлечения к ответственности особо рьяным инспектором.

Вводный инструктаж

Вводный инструктаж, помимо работников, обязателен для командированных и практикантов. Законодатели уделили особое внимание программе. В приложении № 1 к новому Порядку обучения определен примерный перечень тем. Они могут быть дополнены в зависимости от специфики деятельности и от того, какие факторы воздействуют на работников.

Инструктажи на рабочем месте

Согласно проекту инструктажи по охране труда на рабочем месте могут быть:
первичными,
повторными,
внеплановыми.

Первичный необходим для всех штатных сотрудников до начала самостоятельной работы, а также для тех, кто проходит производственную практику.

Отменяется обязанность инструктировать командированных работников сторонних организаций и других лиц, участвующих в производственной деятельности организации, как того требовал п. 2.1.4 Порядка № 1/29.

Инструктажи по охране труда на рабочем месте «проводятся в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях по охране труда для работников, и включают в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим». Отсюда можно сделать вывод, что разрабатывать отдельную программу необязательно, так же как нет и перечня примерных вопросов, освещаемых на инструктаже.

Освободить от **первичного и повторного** инструктажей на рабочем месте можно тех сотрудников, чьи рабочие места оснащены персональными компьютерами, другой оргтехникой и бытовой техникой, и все это не используется в технологическом процессе. При этом в программу вводного инструктажа нужно включить вопросы охраны труда при передвижении по зданию и территории, о наличии опасности поражения электротоком, получения ожогов от горячих поверхностей и жидкостей и т.д.

Важно: периодичность повторного инструктажа — не реже раза в 6 месяцев.

Внеплановый инструктаж проводится в следующих случаях:
на рабочем месте появились новое оборудование, сырье или материалы, у сотрудника — новые должностные обязанности;
изменились действующие или появились новые нормативно-правовые акты, относящиеся к трудовой деятельности работника;
инспектор трудовой инспекции представил ходатайство;

произошла авария или несчастный случай на производстве;
у сотрудника возник перерыв в работе более 60 календарных дней;
по решению работодателя.

Важной особенностью проекта порядка обучения стало смягчение процедуры и сроков проведения внеочередных мероприятий. Например, инструктаж можно проводить в сроки, определенные работодателем в Положении о СУОТ. Если проводится внеплановое обучение, внеплановый инструктаж можно не проводить.

Целевой инструктаж

Законодатели определили, что программа целевого инструктажа должна включать требования охраны труда, предъявляемые к запланированным работам (мероприятиям) и указанные в ЛНА работодателя, и должна содержать вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Перечень сотрудников, для которых следует проводить целевой инструктаж, указан в п. 17 проекта.

Что предпринять работодателю

Подготовиться к переходу на новый Порядок обучения можно в несколько этапов:

Разработайте программу вводного инструктажа.

Подготовьте журналы. Если много типографских журналов, внесите изменения в столбцах. Заранее приучайте себя полностью указывать дату рождения принятого работника, так же как и свои имя и отчество, или закажите для себя штамп.

Подготовьте перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа, утвердите у руководителя.

Определите порядок организации целевого инструктажа на рабочем месте, утвердите его в Положении о СУОТ.

Проведение стажировок

В Порядке обучения появилась глава, посвященная стажировке на рабочем месте. Такой вид обучения нужен, чтобы сотрудники приобретали практические навыки безопасных методов и приемов выполнения работ.

Для отдельных видов могут быть предусмотрены периодические тренировки или учения. В состав тренировок нужно включить вопросы применения СИЗ, например, страховочных привязей при работе на высоте, электрозащитных средств при работе в действующих электроустановках. Периодичность и содержание тренировок и учений определяет работодатель с учетом требований, установленных НПА по охране труда.

К стажировке на рабочем месте можно допустить работников, успешно прошедших инструктажи и обучение по охране труда по программам, представленным в п. 43. Это означает, что стажировка также является процессом обучения, оформляемым отчетом о стажировке, и после стажировки работник подлежит проверке знаний требований охраны труда. В отчете о стажировке должен быть сделан вывод о том, что работника можно допустить к самостоятельной работе.

В отчете о стажировке должно быть указано следующее:

количество смен;

период проведения стажировки на рабочем месте;

фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, прошедшего стажировку на рабочем месте;

фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, проводившего стажировку;

дата допуска к самостоятельной работе.

Минимальный срок стажировки — два рабочих дня.

К одному наставнику нельзя прикреплять для стажировки более двух работников, выполняющих работы повышенной опасности, одновременно.

Как подготовиться работодателю

Утвердите перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, и составьте ее программу. В Положении о СУОТ пропишите, каким образом будете отбирать наставников и фиксировать результаты стажировки. Неплохо заранее предусмотреть в бюджете организации статью на материальное стимулирование наставников.

Как подготовиться работодателю к обучению требованиям охраны труда

Составьте и утвердите программы, в которых перечислите темы теоретических и практических занятий, формы обучения, формы проверки знаний, а также количество часов по каждому занятию.

Выбор программы зависит от категории работников:

- обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ, 16 часов;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов, опасностей, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР, 16 часов;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с правилами по охране труда.

Можно составить перечень профессий и должностей работников организации, подлежащих обучению по охране труда, стажировке на рабочем месте, инструктажам по охране труда.

Перечень должен содержать:

Наименования профессий (должностей) работников в соответствии со штатным расписанием.

Коды профессий (должностей) работников по ОКПДТР.

Наименования структурных подразделений.

Номера рабочих мест по данным СОУТ и (или) ОПР.

Количество работников на рабочих местах в соответствии со штатным расписанием.

Наименования программ обучения по охране труда;

Наименование организации, проводящей обучение по охране труда: работодатель или учебный центр.

Наименования ЛНА работодателя по организации стажировки на рабочем месте.
Наименования ЛНА работодателя по организации первичного инструктажа по охране труда.

Составив такой перечень, например в виде электронной таблицы, легко определить, кого можно освободить от инструктажей по охране труда, для кого обучение нужно проводить только в УЦ, с какой периодичностью обучать рабочих, если их труд связан с условиями повышенной опасности, и пр.

Если работнику не проводится стажировка, инструктаж, обучение безопасным методам, то ставьте в перечне прочерк или ноль. Это поможет поставить фильтр. Готовый перечень утвердите у руководителя организации.

Кто из работников будет учиться по какой программе, зависит от оценки профрисков или должностных обязанностей. В п. 50 новых правил указано, по каким программам нужно обучать работодателя, специалиста по ОТ, рабочих. Каждую из программ работодатель разрабатывает самостоятельно и утверждает ЛНА, согласовывать ее ни с кем не требуется.

Удостоверения о проверке знания требований охраны труда, протоколы проверки знания требований охраны труда, выданные до введения в действие нового Порядка, будут действительными до окончания срока их действия. Выдавать новые не потребуется.

Плановую и внеплановую проверку знаний после обучения требованиям охраны труда, первой помощи пострадавшим, использованию СИЗ можно проводить как у работодателя, так и в стороннем учебном центре.

С 1 марта 2022 года информация о работниках, успешно прошедших обучение, будет вноситься в Реестр обученных по охране труда лиц.

При неудачной проверке знаний на повторную проверку у сотрудника будет 30 календарных дней. При этом до прохождения проверки знаний зарплата работнику начисляться не будет и к работе он не допускается.

По итогам проверки знаний работодатель составляет протокол. Новый Порядок к обучения дает право работодателям вести протоколы проверки знаний в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством РФ.

Организация обучения внутри организации

С 1 марта 2022 года работодатель, решивший проводить обучение работников по ОТ самостоятельно, должен уведомить об этом Минтруд. Для этого надо внести информацию в личный кабинет организации, который сформирует Минтруд России. Там же указать среднесписочную численность, количество мест для обучения и пр.

В качестве мест обучения допустимо использовать рабочие места. Для этого нужно оснастить их плакатами, стендами, информационно-справочными системами (ИСС). Этот пункт проекта вызывает вопросы: не у каждого работодателя есть возможность закупить лицензионный ключ ИСС на каждое учебное место. Систему необязательно закупать, можно создать ее силами штатных программистов. Главное — вовремя подгружать в систему НПА по охране труда и обновлять их. На поиск финансирования или разработку ИСС нужно время, поэтому стоит озаботиться этим вопросом уже сейчас.

Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

И к УЦ, и к работодателю предъявляются особые требования по практическим занятиям. Их длительность — не менее четверти от общего количества часов. Практические занятия нужны для формирования умений и навыков безопасного выполнения работ, проводятся с обязательным применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Провести обучение исключительно в дистанционном формате возможно только по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ должно включать в себя и очные занятия.

Корректировать содержание программ нужно, если:
меняются правила по ОТ;

требуется дополнительные знания и умения, например, при смене технологии, материалов, сырья; такое требование выдвигает ГИТ.

Для офисного персонала с оптимальными и допустимыми условиями труда проводится только обучение по общей программе.

Как подготовиться работодателю к обучению безопасным методам и приемам выполнения работ

Утвердите перечень профессий и должностей работников, которые должны пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности (пп. 3 п. 43 Порядка).

Сроки обучения :

- если работники не выполняют работы повышенной опасности, то они обучаются по ОТ не реже 1 раза в 3 года.

- если требуется обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности — не реже одного раза в год, если иное не установлено в правилах по охране труда.

Это означает, что ежегодное обучение по охране труда обязательно только для тех, кто выполняет работы, перечисленные в вашем локальном перечне работ повышенной опасности. Если произойдут изменения в правилах, в других НПА, в технологии выполнения работ, потребуется провести внеплановое обучение. Проект отводит на это 60 календарных дней. Если совпали сроки планового и внепланового обучений, достаточно провести плановое по актуализированным программам.

Обучение первой помощи пострадавшим

Законодатели определили круг лиц, для которых обязательно обучение оказанию первой помощи.

С 1 марта 2022 года обучаться должны:

- инструктирующие и обучающие оказанию первой помощи; рабочие;
- лица, обязанные уметь оказывать первую помощь согласно НПА;
- руководитель организации, члены комиссии по проверке знаний,
- специалисты по охране труда, члены комиссий по охране труда,
- уполномоченные по охране труда.
- иные работники по решению работодателя.

В новом Порядке обучения установлены требования к составу учебной программы и ее продолжительности:

- 8 часов, если обучение выделено в отдельную программу;
- 4 часа, если обучение проводится вместе с обучением по охране труда.

Периодичность — не реже раза в три года.

Как подготовиться работодателю

Разработайте программу обучения оказанию первой помощи.

Руководствуйтесь примерными темами, приведенными в приложении № 2 к Правилам.

Если нет возможности проводить обучение своими силами: нет инструктора, тренажеров, места, — найдите и заключите договор со сторонней организацией. А для этого необходимо определить, сколько человек должны быть обучены.

Обучение использованию средств индивидуальной защиты

Определен круг лиц, которых надо обучать применению средств индивидуальной защиты (СИЗ). Это обязательно для принимаемых и переводимых на другую работу сотрудников, кто использует СИЗ II класса риска. Обучение должно проводиться не позднее 60 календарных дней с момента кадрового события.

Обучение можно организовать как в рамках обучения по ОТ, так и по отдельной программе, **но не реже одного раза в три года**. Если работодатель составляет отдельную программу, результаты фиксируются в протоколе.

Удостоверение не требуется. Если же учеба проходит в рамках единой программы обучения по охране труда, проверку знаний можно объединить с оформлением одного протокола.

Работодатель, члены комиссии вашей организации по проверке знания требований ОТ по вопросам использования СИЗ, инструктирующие, специалисты по охране труда, уполномоченные по охране труда проходят обучение только в УЦ.

Как подготовиться работодателю

Определите, кто должен проходить обучение. Руководствуйтесь нормами выдачи СИЗ, не забудьте о дежурных средствах защиты (приложение № 4 к техническому регламенту Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011).

Составьте и утвердите у руководителя перечень профессий и должностей работников, которых можно учить внутри организации, а кого следует направить в УЦ.

Если в организации не применяются СИЗ II класса, достаточно на инструктаже на рабочем месте ознакомить работников со способами проверки средств защиты на исправность.

Организация обучения по охране труда на микропредприятиях

Для микропредприятий два важных новшества:

Они могут проводить обучение работников в рамках инструктажей по охране труда на рабочем месте. Такое решение вправе принять руководитель.

Кроме того, комиссия для проверки знаний становится необязательной, ее может заменить сотрудник, назначенный работодателем.

Можно совмещать вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте.

Все виды инструктажей по охране труда, за исключением целевых, проводимых по наряду-допуску, могут проводить сами работодатели или аутсорсинговые организации по ОТ.

К микропредприятиям относятся организации, у которых средняя численность персонала составляет до 15 человек по итогам года, а годовая выручка до налогообложения не превышает 120 млн руб.