



**ЭЛКОД**  
энергия верных решений

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

**2022**

[www.elcode.ru](http://www.elcode.ru)

## Тематический семинар-тренинг КонсультантПлюс

# Охрана труда в «офисной» фирме: все, что нужно знать работодателю

Ведет семинар-тренинг: **Рязанцева Вера Владимировна**

Материалы подготовлены  
с использованием системы КонсультантПлюс



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

## 1. Ответственность работодателя за нарушения в сфере охраны труда

### Основные нормативные документы

- ТК РФ, статья 213, 214
- КоАП РФ, статьи 3.12, 4.4, 4.5, 5.27.1, 24.5
- УК РФ, статья 143
- Постановление Верховного Суда РФ от 06.12.2017 N 34-АД17-5
- Постановление Верховного Суда РФ от 09.08.2016 N 29-АД16-9
- Постановление Верховного Суда РФ от 01.04.2016 N 74-АД16-2
- Постановление Верховного Суда РФ от 15.08.2014 N 60-АД14-16
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5
- 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
- Решение Свердловского областного суда от 19.12.2017 по делу N 72-1593/2017
- Решение Санкт-Петербургского городского суда от 08.08.2017 N 7-1306/2017
- Решение Забайкальского краевого суда от 16.05.2016 по делу N 7-21-187/2016, N 7-21-186/2016, N 7-21-183/2016
- Решение Архангельского областного суда от 03.03.2016 N 7р-162/2016, N 7р-161/2016, N 7р-160/2016
- Постановление Волгоградского областного суда от 14.07.2016 по делу N 4А-632/2016
- Постановление Самарского областного суда от 30.05.2016 N 4а-603/2016
- Постановление Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 05.05.2016 N 4а-80/2016
- Решение Московского городского суда от 08.04.2016 по делу N 7-2379/2016
- Постановление Калужского областного суда от 31.03.2016 N 4А-105/2016
- Решение Свердловского областного суда от 18.03.2016 по делу N 72-421/2016
- Постановление Самарского областного суда от 15.03.2016 N 4а-101/2016
- Постановление Кемеровского областного суда от 04.03.2016 по делу N 4а-15/2016
- Решение Московского городского суда от 24.02.2016 по делу N 7-1550/2016
- Постановление Самарского областного суда от 27.01.2016 N 4А-3/2016
- Постановление Верховного суда Республики Тыва от 12.01.2016 N 4А-17/2016
- Постановление Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 15.12.2015 по делу N 4а-255/2015
- Решение Московского городского суда от 24.11.2015 по делу N 7-12377/2015
- Постановление Суда Еврейской автономной области от 18.09.2015 по делу N 4-А-52/2015
- Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 17.09.2015 N 4а-502/2015
- Решение Верховного суда Республики Бурятия от 03.07.2015 по делу N 21-125/2015
- Письмо Роструда от 15.01.2021 N 57-ТЗ

2022

Постановление Правительства РФ от 27.10.2021 N 1844 "Об утверждении требований к разработке, содержанию, общественному обсуждению проектов форм проверочных листов, утверждению, применению, актуализации форм проверочных листов, а также случаев обязательного применения проверочных листов"



### Полезная информация в КонсультантПлюс

**Пример** Организовать ОХРАНУ ТРУДА так, чтобы не пришлось платить штрафы, поможет «Путеводитель по кадровым вопросам. Охрана труда. Организация охраны труда»

Как  
найти

- в строке Быстрого поиска набрать – **ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**
- перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Охрана труда. Организация охраны труда» в Путеводителе Вы найдете подробную информацию о порядке создания службы охраны труда, проведения инструктажей по охране труда в зависимости от их целей, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и т.д.
- подробные разъяснения подкреплены ссылками на правовые акты, разъяснения ведомств и судебную практику
- правильно оформить документы помогут образцы заполнения с конкретными формулировками

**Пример** С 6 апреля 2022 года смягчили ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ МСП поможет Обзор: "Основные изменения в КоАП РФ в 2022 году"

Как  
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДЛЯ МСП**
- перейти в Обзор: "Основные изменения в КоАП РФ в 2022 году"
- в Обзоре Вы найдете краткое описание изменений, а также ссылку на закон, вносящий эти изменения

#### Размеры штрафов за нарушения охраны труда

Часть ст. 5.27.1 КоАП РФ	Состав правонарушения	Штраф, руб.	
		на организацию	на руководителя
2	Нарушение порядка проведения спецоценки рабочих мест или ее отсутствие	60 000 – 80 000 за все найденные нарушения	5000 – 10 000 за все найденные нарушения
3	Допуск работника к труду: - <b>или</b> без обучения и проверки знаний требований ОТ; - <b>или</b> без обязательного медосмотра; - <b>или</b> без обязательного психиатрического освидетельствования ; - <b>или</b> при наличии медицинских противопоказаний.	110 000 – 130 000 за каждого работника	15 000 – 25 000 за каждого работника
4	Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 2 класса	130 000 – 150 000 за каждого работника	20 000 – 30 000 за каждого работника
1	Остальные нарушения правил ОТ, не упомянутые выше	50 000 – 80 000 за все найденные нарушения	2000 – 5000 за все найденные нарушения

## 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
  
- Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37
- Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 36
  
- Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 926
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н
  
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н
  
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 771н
- Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 796
- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н
- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 656н
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 775н
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н
- Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 796
- Постановление Правительства РФ от 27.01.2022 N 53
- Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 N 255
- Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 N 3455-р
- Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894
- Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н
  
- 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;)
- Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2
- Постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2017 N 04АП-7038/2016 по делу N А19-9108/2016
- Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 21.07.2016 по делу N 33-7235/2016
- Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 N 33-8683/2016
- Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу N 33-1840/2016
- Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу N 33-10672/2015
- Апелляционное определение Московского городского суда от 06.10.2015 N 33-33814/2015
- Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2015 по делу N 33-21991/2015, 2-5453/14
- Решение Верховного суда Удмуртской Республики от 16.05.2016 по делу N 7-190/2016
- Решение Приморского краевого суда от 16.02.2016 N 7-21-142/2016
- Решение Центрального суда Читы от 03.02.2016 N 12-3/2016 (12-1256/2015)
- Постановление Суда Еврейской автономной области от 30.12.2015 по делу N 4А-82/2015
- Определение Красноярского краевого суда от 18.09.2015 N 4Г-2162/2015
- Решение Зеленодольского городского суда Республики Татарстан от 21.12.2015 N 12-501/2015
- Решение Московского городского суда от 18.02.2015 по делу N 7-1299
- Решение Советского районного суда Липецка от 16.02.2016 N 12-12/2016(12-426/2015;)
- Решение Правобережного районного суда Липецка от 08.07.2015 N 12-98/2015
- Решение Ленинского районного суда Владивостока от 23.06.2015 N 12-406/2015
- Решение Железнодорожного районного суда Улан-Удэ от 15.06.2015 N 12-214/15
- Решение Дзержинского районного суда Перми от 10.06.2015 N 12-315/2015
- Решение Октябрьского районного суда Иваново от 30.05.2014 N 12-147/2014
- Письмо Роструда от 15.01.2021 N 57-ТЗ
- Приказ Минтруда России от 22.04.2021 N 274н

Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н

Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н

Приказ Минтруда России от 16.05.2022 N 298н

## **2023**

Приказ Минтруда России от 20.09.2022 N 578н

Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 N 1206

### **Служба охраны труда или отдельный специалист по охране труда**

**Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37**

#### **Статья 214 ТК РФ**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

#### **Статья 223 ТК РФ**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность,

численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

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

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

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

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

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

#### **Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37 "Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда" IV. Определение нормативной численности работников Службы**

#### **Письмо Минтруда России от 26.09.2019 N 15-2/В-2363**

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

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

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

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

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

#### **Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2021 по делу N 33-7977/2021**

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

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



## Полезная информация в КонсультантПлюс

### Пример

Разобраться, как составить и заполнить документы по учету микротравмы, поможет Типовая ситуация: Микротравмы на производстве: учет и расследование

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

### Пример

Правильно определить **НОРМАТИВНУЮ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА** поможет пример из Постановления Минтруда

- Как найти
- в строке Быстрого поиска набрать – **ПРИМЕР РАСЧЕТА ЧИСЛЕННОСТИ ОХРАНА ТРУДА**
  - перейти в текст Приложения к **Приказу Минтруда России от 31.01.2022 N 37**

## 3. Обучение, инструктажи и инструкции

### Основные нормативные документы

- ТК РФ, статья 8, 22, 76, 209, 214, 219, 357
- КоАП РФ, статьи 4.5, 5.27.1
- Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" утратит силу с 01.09.2022 г.
- Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" утратит силу с 01.09.2022 г.
- Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 21.02.2018 N 09АП-3383/2018
- Апелляционное определение Воронежского областного суда от 15.12.2015 N 33-6413/2015
- Апелляционное определение Архангельского областного суда от 07.05.2015 N 33-2213/2015
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.03.2015 по делу N 33-4749/2015
- Решение Пермского краевого суда от 12.05.2016 N 7-811/2016(21-491/2016)
- Постановление Саратовского областного суда от 01.03.2016 N 4А-143/2016
- Постановление Верховного суда Республики Тыва от 10.02.2016 N 4А-35/2016
- Решение Пензенского областного суда от 04.07.2013 N 7-83
- Решение Московского городского суда от 24.02.2016 N 7-1550/2016
- Решение Московского городского суда от 14.09.2015 N 7-9377/2015
- "Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 1 квартал 2017 г.", утв. Рострудом

- Письмо Минтруда России от 26.02.2021 N 15-2/ООГ-493
- 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 (начало действия документа - 01.09.2022)
- Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 N 2334
- 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
- Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 36
  
- Правила финансового обеспечения, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 N 467н
- 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
- Приказ Минтруда России от 09.12.2020 N 871н
- 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
- 
- 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)
  
- 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
- 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
- Письмо Минтруда России от 30.05.2022 N 15-2/В-1677
- Письмо Минтруда России от 02.08.2022 N 15-2/ООГ-1803
- Письмо Минтруда России от 22.09.2022 N 15-2/ООГ-2333

### **Обучение и инструктаж: что это и чем отличаются**

#### **Статья 219 ТК РФ (с 01.03.2022 г.)**

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

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

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

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

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

Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (до 01.09.2022 г)

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

1.5. Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

#### **Письмо Минтруда России от 26.02.2021 N 15-2/ООГ-493**

С 01.09.2022 г.

**Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда")**

#### **Решение Московского городского суда от 24.02.2016 N 7-1550/2016**

В нарушение требований ст. 76 Трудового кодекса РФ работодателем не были отстранены от работы до проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда ... следующие руководители и специалисты, не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда: \*. - главный бухгалтер...

Частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда.

... судья ... пришел к правильному выводу о доказанности виновности ГБУК г. Москвы "ЦБС ЮЗАО" в совершении вышеуказанного административного правонарушения ввиду имевших место нарушениях ст. ст. 76, 212, 225 ТК РФ, а также Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников..., что выразилось в допущении к работе специалистов и руководителей ... до прохождения ими в установленном порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

#### **Решение Московского городского суда от 20.08.2014 N 7-7244**

...во всех организациях любой организационно-правовой формы за счет работодателя должно проводиться обучение по охране труда для всех работающих в организации независимо от занимаемой должности, а также для впервые поступающих на работу.

Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель.

.....

#### **Статья 76 ТК РФ**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

...не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

**Апелляционное определение Воронежского областного суда от 15.12.2015 N 33-6413/2015**

.....

Свой вывод суд мотивировал тем, что во всех организациях любой организационно-правовой формы за счет работодателя должно проводиться обучение по охране труда для всех работающих в организации независимо от занимаемой должности, а также для впервые поступающих на работу.

....

**Письмо Минтруда России от 14.01.2021 N 15-2/10/В-167**

С 1 января вступил в силу ряд новых правил по охране труда. В связи с этим работодателям нужно организовать внеочередную проверку знаний персонала, которого коснулись изменения.

Провести проверку организации могут в своих комиссиях. При этом ее члены должны пройти переобучение.

Также следует актуализировать инструкции, программы обучения и другие документы по охране труда.

**Письмо Минтруда России от 11.11.2016 N 15-2/ООГ-3990**

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

Таким образом, с принятием правил по охране труда или изменений к ним работодатель организует внеочередную проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Следует отметить, что указанная внеочередная проверка знаний проводится только у работников, чья трудовая функция непосредственно связана с требованиями, указанными в соответствующих нормативных правовых актах.

**Письмо Роструда от 21.10.2016 N ПГ/28266-03-3**

**Письмо Минтруда России от 21.10.2016 N 15-2/ООГ-3728**

**Инструктажи**

С 01.09.2022 г.

**Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда")**

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

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

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

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

**ПРИМЕРНЫЕ ПЕРЕЧНИ  
ТЕМ ДЛЯ ПРОГРАММЫ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

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

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

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

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

#### **Письмо Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157**

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

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

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

....

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

#### **Письмо Роструда от 18.06.2020 N ПГ/30985-03-3 О проведении вводного инструктажа по охране труда с новыми работниками и соискателями.**

#### **Письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3495**

Согласно части 8 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

В этой связи поясняем, что вводный инструктаж по охране труда, в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", с данными лицами не проводится.

#### **Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.03.2015 по делу N 33-4749/2015**

...действия представителей ответчика по обучению истца безопасным методам и приемам выполнения работ, проведению инструктажа по охране труда, пожарной и электробезопасности, о чем прямо указано в заявках ООО "Патриот" (л. д. 13 - 15), как это предусмотрено п. 4 ч. 2 ст. 22, 212 Трудового кодекса Российской Федерации и не свойственно гражданско-правовому договору;

**ГОСТ 12.0.004-2015, введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст**

1.1 Настоящий стандарт устанавливает основные виды и формы обучения и проверки знаний по безопасности труда занятых трудом лиц и тем самым распространяется на все юридические и физические лица, связанные с трудовой деятельностью...

6.11 Результаты проверки знаний и (или) навыков по охране труда и безопасности выполнения работ оформляют протоколом (приложение А, форма А.1) и фиксируют в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (приложение А, форма А.2). Лицу, успешно прошедшему проверку знаний и (или) навыков, выдают удостоверение на право самостоятельной работы (приложение А, форма А.3).

10.13 Лицо, не прошедшее проверку знаний требований охраны труда, обязано после этого пройти повторную проверку знаний требований охраны труда в течение одного месяца, до которой оно отстраняется от своей работы.

**Статья 76 ТК РФ (ред. с 01.03.2022 г)**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

**Обязательна ли стажировка после первичного инструктажа по охране труда**

С 01.09.2022 г.

*Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда")*

**ГОСТ 12.0.004-2015, введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст**

9.4 Необходимость стажировки, ее содержание и продолжительность определяет руководитель подразделения, в котором работает стажирующийся работник, в зависимости от его уровня образования, квалификации, опыта работы и т.п.

Для работников рабочих профессий и младшего обслуживающего персонала, имеющих соответствующую требованиям безопасного выполнения порученной им трудовой функции профессиональную квалификацию, сроки стажировки определяются программами стажировки длительностью от трех до 19 рабочих смен.

Для работников рабочих профессий, не имеющих опыта работы и соответствующей квалификации, для которых проводится профессиональное обучение, сроки стажировки, включая освоение вопросов охраны труда и безопасности выполнения работ, определяются программами стажировки длительностью от одного до шести месяцев.

Для руководителей и специалистов сроки стажировки определяются решением работодателя от двух недель до одного месяца в соответствии с имеющимся у них образованием, подготовкой и опытом работы.

С 01.09.2022 г.

**Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда")**

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

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

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

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

- а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;
- б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
- в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;
- г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки

профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением работодателя.

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

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

д) в иных случаях, установленных работодателем.

### **Статья 5.27.1 КоАП РФ**

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

**"Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 1 квартал 2017 г.", утв. Рострудом**

Вопрос:

Работодателем утрачены журналы вводного инструктажа, которые заполнялись при приеме работников на работу.

Как восстановить данные журналы?

Ответ:

Нормами действующего законодательства описанная ситуация не урегулирована. По нашему мнению, для восстановления утраченных журналов регистрации инструктажей необходимо зафиксировать утрату журналов актом, издать на его основе соответствующий распорядительный документ, в соответствии с которым завести новые журналы и заново провести инструктажи с работниками, находящимися в этот момент в трудовых отношениях с работодателем.

Правовое обоснование:

Согласно п. 2.1.1 "Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29) для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

В соответствии с п. 2.1.2 вышеуказанного Порядка все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Согласно п. 2.1.3 вышеуказанного Порядка кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

### **Если инструктаж не проведен вовремя**

#### **Статья 5.27.1 КоАП РФ**

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

-

.....

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

....

#### **Статья 4.5 КоАП РФ**

- 1.
- 2.

**Решение Пермского краевого суда от 12.05.2016 N 7-811/2016(21-491/2016)**

**Постановление Верховного суда Республики Тыва от 10.02.2016 N 4А-35/2016**

### **Инструкции по охране труда в организации**

#### **Статья 214 ТК РФ**

Работодатель обязан обеспечить:

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

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

1. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

3. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

#### **Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 09.06.2020 N 77/10-21205-ОБ/18-1299**

**Вопрос: О разработке и утверждении инструкций по охране труда, а также ознакомлении с ними работников.**

....

Согласно письму Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России) от 30 июня 2016 г. N 15-2/ООГ-2373 порядок разработки локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, в том числе программ обучения по охране труда работников, правил и инструкций по охране труда, в каждом конкретном случае устанавливается работодателем в соответствии со спецификой своей деятельности.

...

При этом следует отметить, что работодатель организует разработку и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в зависимости от производственной деятельности хозяйствующего субъекта.

...Таким образом, работодатель самостоятельно определяет, какие инструкции необходимо разработать в организации.

...

Таким образом, работодатель знакомит работника с инструкциями по охране труда во время проведения инструктажа, с регистрацией в журнале факта его проведения.

**Письмо Минтруда России от 15.04.2021 N 15-0/ООГ-1149 «О Методических рекомендациях по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом Российской Федерации 13 мая 2004 г.»**

**Письмо Минтруда России от 02.10.2013 N 15-2/3047468-817**

...в компетенцию Минтруда России не входят разработка и утверждение порядка разработки работодателем инструкций по охране труда.

...работодатель обязан разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), не противоречащие действующему трудовому законодательству, при этом количество инструкций и их содержание определяются работодателем.

**Письмо Минтруда России от 30.06.2016 N 15-2/ООГ-2373**

...порядок разработки локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, в том числе программ обучения по охране труда работников, правил и инструкций по охране труда, в каждом конкретном случае устанавливается работодателем в соответствии со спецификой своей деятельности.

При этом следует отметить, что работодатель организует разработку и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в зависимости от производственной деятельности хозяйствующего субъекта.

...работодатель самостоятельно определяет, какие инструкции необходимо разработать в организации. Кроме того, Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80, также предусматривается, что инструкции по охране труда разрабатываются исходя из должностей, профессий работников или вида выполняемой работы.

**Письмо Минтруда России от 03.03.2017 N 15-2/ООГ-546**

Согласно пункту 5.1 Методических рекомендаций инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

В соответствии с пунктом 5.3 Методических рекомендаций инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Пунктом 5.7 Методических рекомендаций определено, что инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

- а) при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- б) изменении условий труда работников;
- в) внедрении новой техники и технологии;
- г) по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- д) по требованию представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда.

Вместе с тем необходимо отметить, что Методические рекомендации не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Министерством юстиции Российской Федерации, и носят рекомендательный характер, следовательно, требование о полном соблюдении вышеуказанных методических рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования.

**Приказ Минтруда России от 31.01.2022 N 37**

30.3. Контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда у работодателя и в его структурных подразделениях

...

б) осуществление контроля за наличием в структурных подразделениях работодателя инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий, должностей и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, а также своевременным их пересмотром;

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

Состав работ:

а) составление (при участии руководителей структурных подразделений и соответствующих служб работодателя) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

б) выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда;

в) координация разработки и согласование проектов инструкций по охране труда для работников, перечней профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, программ первичного инструктажа на рабочем месте;

г) консультационная помощь руководителям структурных подразделений работодателя при разработке проектов инструкций по охране труда для работников, программ проведения обучения и инструктажей по охране труда;

....

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

#### **Письмо Минтруда России от 30.01.2017 N 15-2/ООГ-222**

Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 утверждены Рекомендации по организации работы Службы охраны труда в организации (далее - Рекомендации).

На основе данных Рекомендаций в организациях, осуществляющих производственную деятельность, разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм.

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

#### **Статья 8 ТК РФ**

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

#### **Статья 209 ТК РФ**

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **Статья 214 ТК РФ (с 01.03.2022 г)**

Работодатель обязан обеспечить:

...

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

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (до 01.09.2022 г.)

### **С 01.09.2022 г. Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 N 255**

#### **В КонсультантПлюс можно найти**

Форма: Инструкция по оказанию первой помощи при несчастных случаях  
(Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022)

Форма: Инструкция по охране труда при эксплуатации персональных компьютеров  
(Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022)

#### **Статья 22 ТК РФ**

#### **2022**

Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 773н

Приказ Минтруда России от 17.03.2022 N 140н

"О неприменении приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем"

#### **2023**

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"

Данный документ не применяется до 1 января 2023 года (Приказ Минтруда России от 17.03.2022 N 140н).



#### **Полезная информация в КонсультантПлюс**

**Пример** Разобраться, как проводится **ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ФОРМЕ СТАЖИРОВКИ**, поможет Готовое решение: Как оформить обучение безопасности труда в форме стажировки

- 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)
  - в Готовом решении Вы найдете порядок организации и проведения обучения охране труда в форме стажировки
  -

**Пример** Правильно оформить **ПРИКАЗ ОБ ОСВОБОЖДЕНИИ ОТ ПЕРВИЧНОГО ИНСТРУКТАЖА** поможет «Путеводитель по кадровым вопросам»

- Как найти
- в строке Быстрого поиска набрать – **ОБРАЗЕЦ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ИНСТРУКТАЖА**

- перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Образцы заполнения кадровых документов»
- в Путеводителе Вы найдете образцы заполнения документов по обучению и проф. подготовке в области охраны труда
- перейти в образец заполнения Приказа об утверждении перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте
- разъяснения по составлению приказа можно найти, перейдя из образца в Путеводитель по кадровым вопросам по ссылке:

Форма разработана для Путеводителя по кадровым вопросам. "[Охрана труда. Организация охраны труда](#)"

### Пример

Выяснить, как **ОТСТРАНИТЬ ОТ РАБОТЫ РАБОТНИКА, НЕ ПРОШЕДШЕГО ОБУЧЕНИЕ И ПРОВЕРКУ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**, поможет «**Путеводитель по кадровым вопросам. Как отстранить работника от работы**»

Как  
найти

- в строке Быстрого поиска набрать – **ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ ОБУЧЕНИЕ**
- перейти в текст Путеводителя по кадровым вопросам. «Как отстранить работника от работы», раздел «Отстранение работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда»
- в разделе 1:
- перечислены документы, которые необходимо иметь работодателю в подтверждение исполнения организацией требований по охране труда;
- приведена информация, как подтвердить факт не прохождения инструктажа;
- в разделе 2 Вы найдете:
- порядок оформления приказа об отстранении работника, не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ссылку на образец заполнения приказа.
- в следующих разделах можно изучить порядок оформления других документов

### Пример

Полный перечень **ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА** в организации можно найти в «**Путеводителе по кадровым вопросам. Охрана труда. Организация охраны труда**»

Как  
найти

- в строке Быстрого поиска набрать – **ДОКУМЕНТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**
- перейти в текст Путеводителя по кадровым вопросам. «Охрана труда. Организация охраны труда»
- в Путеводителе Вы найдете полный перечень необходимых документов по охране труда, а также образцы их заполнения

#### **4. Спецоценка плановая и внеплановая. Декларация соответствия условиям труда**

##### **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
- Определение 7-го КСОЮ от 16.08.2022 N 88-13345/2022
- Кассационное определение 9-го КСОЮ от 22.06.2022 N 88а-5069/2022

##### **2022**

Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 406н (с 01.03.2022 г)  
 Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 N 1830

##### **2023**

Постановление Правительства РФ от 15.10.2022 N 1839  
 Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 N 1830

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

**Статья 8**

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

**Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда..."**

Утвердить:

Методику проведения специальной оценки условий труда согласно приложению N 1;

**Статья 92 ТК РФ**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

**Статья 117 ТК РФ**

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

**Статья 147 ТК РФ**

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

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

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

**Статья 14 Классификация условий труда**

**Методика проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н**

Пункт 5, 6, 55, 56.

**Информация Минтруда России "Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)"**

**Внеплановая спецоценка: когда нужна и в какой срок провести**

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

**Статья 17 Проведение внеплановой специальной оценки условий труда**

**Статья 10**

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

- 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- 2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

...

#### **Статья 27**

6. В отношении рабочих мест, не указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 года.

#### **Решение Забайкальского краевого суда от 29.08.2016 по делу N 7-21-420/2016**

Двенадцатимесячный срок проведения внеплановой специальной оценки условий труда на день совершения Н. административного правонарушения, предусмотренного частью 2 статьи 5.27.1 Ко-АП РФ, - 3 марта 2016 года - не истек (вновь организованные рабочие места введены 6 апреля 2015 года, л.д. 50).

Федеральный закон от 1 мая 2016 года N 136-ФЗ смягчает административную ответственность, улучшая положение лица, совершившего административное правонарушение, предусмотренное частью 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ. Таким образом, его положения распространяются на Н., чьи деяния совершены до вступления указанного закона в силу.

При таких обстоятельствах обжалуемые акты подлежат отмене.

Производство по настоящему делу должно быть прекращено на основании пункта 5 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ.

На основании изложенного и руководствуясь статьей 30.7 КоАП РФ, судья, решил:

отменить постановление начальника территориального отдела Государственной инспекции труда в Забайкальском крае N от 11 марта 2016 года и решение судьи Красночикойского районного суда Забайкальского края от 26 мая 2016 года.

#### **Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23.03.2015 N 33-1316/2015**

#### **Внеплановая спецоценка: какие рабочие места считать новыми**

#### **Письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041**

...специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются.

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

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

#### **Статья 17**

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

#### **Декларация соответствия условий труда**

**Начало действия документа - 30.12.2020.**

#### **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"**

#### **Статья 10**

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

#### **Статья 15**

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

## **Статья 14 Классификация условий труда**

### **Статья 8**

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

(в ред. Федерального закона от 30.12.2020 N 503-ФЗ)

### **Статья 10**

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

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

### **Статья 11**

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

(часть 4 в ред. Федерального закона от 30.12.2020 N 503-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.

Ч. 4 ст. 11 (в ред. ФЗ от 30.12.2020 N 503-ФЗ) также [применяется](#) в отношении действующих на 30.12.2020 деклараций соответствия, внесенных в соответствующий реестр.

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

7. Утратил силу. - Федеральный закон от 30.12.2020 N 503-ФЗ.

Начало действия документа - 01.03.2022.

**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"**

### **Какие рабочие места нельзя задекларировать**

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

#### **Статья 11**

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

#### **Статья 10**

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

- 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- 2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.



### **Полезная информация в КонсультантПлюс**

Разобраться в ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА поможет

**Пример «Путеводитель по кадровым вопросам. Охрана труда. Специальная оценка условий труда»**

- |              |   |
|--------------|---|
| Как<br>найти | <ul style="list-style-type: none"> <li>• в строке Быстрого поиска набрать – <b>ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ</b></li> <li>• перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Охрана труда. Специальная оценка условий труда», раздел 2 «В каком порядке проводится спецоценка условий труда» и изучить его</li> <li>• в разделе 2 Вы найдете четкий алгоритм действий по проведению спецоценки условий труда и образцы заполнения соответствующих документов</li> <li>• в Путеводителе Вы найдете пошаговые инструкции по порядку подготовки, проведения спецоценки и подведения итогов ее проведения. Подробные разъяснения подкреплены ссылками на правовые акты, разъяснения ведомств и судебную практику.</li> <li>• правильно оформить документы помогут образцы заполнения с конкретными формулировками</li> </ul> |
|--------------|---|

**Пример** Провести СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА поможет Типовая ситуация: Как провести СОУТ (Издательство "Главная книга", 2022)

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

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

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

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

- 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)
  - в Типовой ситуации Вы найдете порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска и порядок расчета отпускных с примерами из практики

#### Гарантии и компенсации «вредникам»

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 кл	подкласс 3.1	Да	Нет	
	подкласс 3.2	Да		Нет
	подкласс 3.3	Да		
	подкласс 3.4	Да		
4 класс				

#### Статья 57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

условия труда на рабочем месте;

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

**Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»  
Статья 14 Классификация условий труда**

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

Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до проведения специальной оценки условий труда в трудовом договоре с работником, принимаемым на такое рабочее место, могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).

**Статья 92 ТК РФ**

**Статья 117 ТК РФ**

**Статья 147 ТК РФ**

**Постановление Верховного Суда РФ от 01.03.2017 N 84-АД17-1**

В соответствии со статьей 57 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ) обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: дата начала работы; 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 труда на рабочем месте.

## **5. СИЗ 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

## 2023

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

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

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

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

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

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

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

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

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

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств за исключением средств, указанных в пункте 7 Типовых норм, должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета

выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

### **Письмо Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752**

Пунктом 7 Типовых норм предусмотрена выдача очищающих средств на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями.

По мнению Департамента, к легкосмываемым загрязнениям относятся загрязнения, при которых применения мыла или жидких моющих средств достаточно для очищения от загрязнения в процессе трудовой деятельности (за исключением работ связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями, а также работ на угольных шахтах) кожи и волос работника.

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

### **2023**

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н

"Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" – на данный момент Начало действия документа - 01.09.2023.

С 01.09.2023 действуют Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н.

### **Кому положена «офисная» спецодежда и как ее выдавать**

**Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование сигнальной	Класс защиты	Норма выдачи на год (единиц или комплектов)
1	2	3	4	5

#### **1. АВТОМОБИЛЬНЫЙ ТРАНСПОРТ И ШОССЕЙНЫЕ ДОРОГИ**

2	Водитель автомоби	Жилет сигнальны	2	1
---	-------------------	-----------------	---	---

**Типовые нормы 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, утв. Приказом Минтруда от 09.12.2014 N 997н**

11. Водитель	При управлении грузовым, специальным автомоби автокраном и тягачом:
--------------	---

.....

23. Дворник; территорий	убор ....
-------------------------	-----------

171 Уборщик помещений	служеб .....
-----------------------	--------------

### **Статья 214ТК РФ (с 01.03.2022 г)**

....

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

### **Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание (с 01.03.2022 г)**

**Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 N 290н – на данный момент действует до 31.08.2023 г.**

5. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

13. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

...

6.

9.

### **Постановление Верховного Суда РФ от 09.10.2017 N 45-АД17-17**

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам деревообрабатывающего производства утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 декабря 1997 г. N 61 (далее - Типовые нормы).

Как следует из материалов дела, прокуратурой [...] проведена проверка соблюдения [ИП] требований трудового законодательства.

В ходе проверки установлено, что Дудоров С.А. осуществлял у [ИП] трудовую деятельность в качестве комплектовщика мягкой мебели до 22 марта 2016 г., когда с ним произошел несчастный случай.

В названных выше Типовых нормах отсутствует перечень средств индивидуальной защиты для такой должности.

Однако согласно представленной работодателем должностной инструкции работник указанной должности фактически выполняет функции обойщика мебели, облицовщика деталей мебели, отделочника изделий из древесины, сборщика изделий из древесины, станочника и столяра.

В соответствии с пунктами 6, 7, 9, 16, 18, 19 Типовых норм работники указанных должностей должны быть обеспечены следующими средствами индивидуальной защиты: фартук хлопчатобумажный с нагрудником (1 в год), халат хлопчатобумажный (1 в год), полуботинки антистатические (1 пара в год), респиратор и очки защитные (до износа), рукавицы комбинированные (6 пар в год), костюм хлопчатобумажный (1 в год).

Однако в рамках проверки выявлено, что в нарушение названных выше норм [ИП] выдал работнику Дудорову С.А., выполнявшему работу в качестве комплектовщика мягкой мебели, только перчатки, иными перечисленными выше средствами индивидуальной защиты указанный работник обеспечен не был. [...]

[ИП] обоснованно признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

### **Статья 5.27.1 КоАП**

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

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

**Постановление Калужского областного суда от 29.06.2016 N 4А-216/2016**

**Постановление Саратовского областного суда от 05.04.2016 N 4А-232/2016**

## Статья 22 ТК РФ

## Статья 68 ТК РФ

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**Технический регламент "О безопасности средств индивидуальной защиты", утв. Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878**

5.5.

....

**Приложение N 4  
к техническому регламенту**

...

## **ФОРМЫ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

### Статья 5.27.1 КоАП РФ

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, -

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

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

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

**2023**

**Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н**

**"Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" – на данный момент Начало действия документа - 01.09.2023.**

С 01.09.2023 действуют Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н.

## **7. 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"
- 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
- Определение 8-го КСОЮ от 29.09.2022 N 88-13380/2022

- Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н

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

**Статья 14 Классификация условий труда**

**Статья 10**

1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов...

Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

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

**Приложение N 2**

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов ...

**Статья 214 ТК РФ (с 01.03.2022 г)**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

**Статья 220 ТК РФ (с 01.03.2022 г)**

**Письмо Минтруда от 05.05.2021 № 15-0/ООГ-1560**

**Статья 220 ТК РФ**

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

**Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"**

1. Утвердить перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры согласно приложению.

&lt;...&gt;

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2021 года и действует до 1 апреля 2027 года.

...

4.2.5. электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

**Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

IV. Физические факторы				
4.2.5	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)			

#### МЕДОСМОТРЫ УБОРЩИКОВ

**Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"**

1.48. Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды)А.

&lt;...&gt;

5.1. Тяжесть трудового процесса:

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

№ п/п	Наименование вещества	№ CAS	ПДК, мг/м <sup>3</sup> <*>	Агрегатное состояние <*>	Класс опасности	Особенности действия <***>
1	2	3	4	5	6	7
93	Моющее синтетическое средство "Лоск"		3	<b>а</b>	3	
94	Моющее синтетическое средство "Ариель"		5	<b>а</b>	3	
95	Моющее синтетическое средство "Миф Универсал"		5	<b>а</b>	3	
96	Моющее синтетическое средство "Тайд"		5	<b>а</b>	3	

97	Моющие синтетические средства Био-С, Бриз, Вихрь, Лотос, Лотос-автомат, Ока, Эра, Эра-А, Юка	5	а	3	
----	--	---	---	---	--

<\*> Преимущественное агрегатное состояние вещества в воздухе в условиях производства: п - пары и (или) газы, а - аэрозоль.

**Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 31.01.2019 N Ф04-6818/2018 по делу N А27-28499/2017**

**Решение Астраханского областного суда от 17.11.2017 по делу N 7-419/2017**

#### МЕДОСМОТРЫ ВОДИТЕЛЕЙ

**Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"**

##### Статья 23

3. Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся в отношении лиц, принимаемых на работу в качестве водителей транспортных средств.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства.

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

**Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров"**

6. Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов <1>.

-----  
<1> Пункт 3 статьи 23 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ.

8. Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся медицинскими работниками, имеющими высшее и (или) среднее профессиональное образование, медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в том числе медицинским работником, состоящим в штате работодателя <1>) (далее - медицинская организация) при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым), медицинским осмотрам (предсменным, послесменным).

-----  
<1> Часть 4 статьи 24 Федерального закона.

**Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности"**

##### Статья 12

1. В соответствии с настоящим Федеральным законом лицензированию подлежат следующие виды деятельности:

46) медицинская деятельность (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково");

**Постановление Правительства РФ от 01.06.2021 N 852 "О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково") и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации" (вместе с "Положением о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково"))"**

4. Медицинскую деятельность составляют работы (услуги) по перечню согласно приложению, которые выполняются при оказании первичной медико-санитарной, специализированной (в том числе высокотехнологичной), скорой (в том числе скорой специализированной), паллиативной медицинской помощи, оказании медицинской помощи при санаторно-курортном лечении, при трансплантации (пересадке) органов и (или) тканей, обращении донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях, при проведении медицинских экспертиз, медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

.....

### **Статья 19.20 КоАП РФ**

1. Осуществление деятельности, не связанной с извлечением прибыли, без специального разрешения (лицензии), если такое разрешение (лицензия) обязательно (обязательна), - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста семидесяти тысяч до двухсот пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

### **Статья 5.27.1 КоАП РФ**

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

### **Статья 12.31.1 КоАП РФ**

2. Осуществление перевозок пассажиров и багажа, грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом с нарушением требований о проведении предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере трех тысяч рублей; на должностных лиц - пяти тысяч рублей; на юридических лиц - тридцати тысяч рублей.

### **Статья 23.3 КоАП РФ**

1. Органы внутренних дел (полиция) рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных <...> 12.31.1 (за исключением легковых такси), <...> настоящего Кодекса.

### **Решение Московского городского суда от 18.09.2020 по делу N 7-10864/2020**

Следует отметить, что при составлении протокола об административном правонарушении представитель ООО "Драйвер" присутствовал, документы, подтверждающие факт прохождения водителем организации предрейсового медицинского осмотра не представил. Не были представлены соответствующие документы должностному лицу МАДИ при рассмотрении дела, а

также суду при рассмотрении жалоб, из чего следует, что выводы административного органа о наличии в действиях ООО "Драйвер" состава правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ, являются правильными.

## **ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ**

### **Статья 220 ТК РФ**

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

**Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности"**( утратит силу с 01.09.2022 г. Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 N 1207)

5. Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет.

**с 01.09.2022 - Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н**

### **Статья 5.27.1 КоАП РФ**

3. ....

**Решение Воронежского областного суда от 25.08.2020 N 21-432/2020**

**Решение Московского городского суда от 20.11.2020 по делу N 7-13553/2020**

**Приказ Минздрава России от 24.11.2021 N 1092н "Об утверждении порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств), порядка выдачи и формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами, а также о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства здравоохранения Российской Федерации"**

4. Медицинское освидетельствование включает в себя осмотры и обследования врачами-специалистами, инструментальное и лабораторные исследования в следующем объеме:

<...>

3) обследование врачом-психиатром;

### **Статья 2.9 КоАП РФ**

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

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

21. <...>

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

Малозначительным административным правонарушением является действие или бездействие, хотя формально и содержащее признаки состава административного правонарушения, но с учетом характера совершенного правонарушения и роли правонарушителя, размера вреда и тяжести наступивших последствий не представляющее существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений.

При этом необходимо иметь в виду, что с учетом признаков объективной стороны некоторых административных правонарушений, они ни при каких обстоятельствах не могут быть признаны малозначительными, поскольку существенно нарушают охраняемые общественные отношения. К ним, в частности, относятся административные правонарушения, предусмотренные статьями 12.8, 12.26 КоАП РФ.

(абзац введен Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2013 N 40)

Такие обстоятельства, как, например, личность и имущественное положение привлекаемого к ответственности лица, добровольное устранение последствий правонарушения, возмещение причиненного ущерба, не являются обстоятельствами, характеризующими малозначительность правонарушения. Они в силу частей 2 и 3 статьи 4.1 КоАП РФ учитываются при назначении административного наказания.

**ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ: СПИСОК**

**Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

10. В списке лиц указываются:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

<...>

21. В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта <8>;

-----

<8> Приказ Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" (зарегистрирован Минюстом России 29.01.2021, регистрационный N 62278).

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;  
выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.  
<...>

Приложение  
к Порядку проведения обязательных  
предварительных и периодических  
медицинских осмотров работников,  
предусмотренных частью четвертой  
статьи 213 Трудового кодекса  
Российской Федерации,  
утвержденному приказом  
Министерства здравоохранения  
Российской Федерации  
от 28 января 2021 г. N 29н

**ПЕРИОДИЧНОСТЬ И ОБЪЕМ  
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ  
ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов <1>	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
1	2	3	4	5

22. Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний <9>, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

<9> Часть вторая статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"**

1. Утвердить перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры согласно приложению.

**ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ:  
ПОИМЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ**

**Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

23. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
- профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование вредных производственных факторов или видов работ.

40. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства работ, периодический осмотр работников, имеющих общий трудовой стаж работы 5 лет и более, может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии проходят в медицинских организациях диагностические исследования. Периодические осмотры работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии могут проводиться в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов.

Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

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

**Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

8. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (его уполномоченным представителем).

<...>

24. Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

25. Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка.

26. Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

27. Работодатель не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

9. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). В направлении указываются:

наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;

форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;

наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;

вид медицинского осмотра;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

наименование должности (профессии) или вида работы;

вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;

номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

**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 Пермского краевого суда от 29.04.2015 по делу N 33-4064**

#### **МЕДИЦИНСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ: КАДРОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

**Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

15. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

16. В Заключении указываются:

дата выдачи Заключения;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;

наименование работодателя;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;

наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;

результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

17. Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

<...>

32. Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к настоящему Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Указанные в абзаце втором настоящего пункта дополнительные обследования не входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования.

## **Статья 76 ТК РФ**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

<...>

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

<...>

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

<...>

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **Статья 73 ТК РФ**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

### **Статья 77 ТК РФ**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

### **Статья 214 ТК РФ**

Работодатель обязан обеспечить:

<...>

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

### **Статья 5.27.1 КоАП РФ**

3. ....

**Определение Московского городского суда от 20.12.2011 по делу N 33-39156**

**Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 N 33-3605/2020 по делу N 2-8166/2019**

### Статья 192 ТК РФ

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

### Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

К таким нарушениям, в частности, относятся:

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

### Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 N 33-3605/2020 по делу N 2-8166/2019



#### Полезная информация в КонсультантПлюс

**Пример** Все формы, которые могут пригодиться для **ОФОРМЛЕНИЯ МЕДОСМОТРОВ**, можно найти в Подборке форм: Оформление медицинских осмотров работников (КонсультантПлюс, 2022)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ МЕДОСМОТРОВ**
  - перейти в Подборку форм: Оформление медицинских осмотров работников (КонсультантПлюс, 2022)
  - в Подборке Вы найдете ссылки на все необходимые формы для проведения медосмотров

**Пример** Правильно оформить **ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ** поможет Типовая ситуация: Увольнение, отстранение, перевод по медицинским показаниям (Издательство "Главная книга", 2022)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ**
  - перейти в Типовую ситуацию: Увольнение, отстранение, перевод по медицинским показаниям (Издательство "Главная книга", 2022)
  - в Типовой ситуации Вы найдете краткий порядок перевода работника по медицинским показателям, а также порядок увольнения и отстранения

#### Пример

Пошаговые инструкции по **ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДОСМОТРОВ** можно найти в «Путеводителе по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда»

- Как найти
- в строке Быстрого поиска набрать – **ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДОСМОТРЫ**
  - перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда»
  - в разделе «Как организовать периодический медицинский осмотр» Вы найдете пошаговые инструкции по их организации, образцы заполнения документов, ссылки на правовые акты, письма контролирующих органов.

**Пример**

Как  
найти

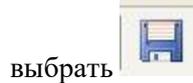
Пошаговые инструкции по ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ МЕДОСМОТРОВ можно найти в Путеводителях по кадровым вопросам. - **Как принять на работу или Охрана труда. Требования охраны труда»**

- в строке Быстрого поиска набрать – **ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ МЕДОСМОТРЫ**
- перейти в текст  
«Путеводителя по кадровым вопросам. Как принять на работу»  
«Путеводителя по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда»
- в разделе «Медицинский осмотр при приеме на работу» (в Путеводителе по кадровым вопросам. Охрана труда. Требования охраны труда - Медосмотр при поступлении на работу) Вы найдете пошаговые инструкции по их организации, образцы заполнения документов, ссылки на правовые акты, письма контролирующих органов.

**Пример**

Можно сохранить на компьютер

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши



выбрать

Обратить внимание, что можно сохранить в различных форматах.

**Пример**

Можно отправить по электронной почте

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши



выбрать

**Пример**

О дате начала действия документа можно узнать в Меню «Справка» на Правой панели

Можно посмотреть дополнительную информацию к данному документу (а можно и к нужной статье) - необходимо нажать на "i".

**Пример****Поставить данный документ/фрагмент на контроль**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»
- далее нажать «Добавить»
- обратите внимание, что можно поставить на контроль как документ целиком, так и отдельную статью.
- посмотреть наши документы и фрагменты на контроле - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»

**Пример**

Можно поставить закладку на данный фрагмент

**1 вариант**

- поставить курсор на нужный нам фрагмент
- появиться очертания звездочки
- нажать на нее
- выйдет диалоговое окно

**2 вариант**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»
- Далее
- выбрать папку, куда мы будем сохранять нашу закладку
- далее нажать «Добавить»
- Посмотреть нашу закладку мы можем - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»
- найти нужную нам.

**Пример****Можно сохранить документы в папку**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Папки»
- определить папку, куда мы хотим сохранить наш документ/создать новую
- далее нажать «Добавить»
- посмотреть и найти наши папки и сохраненные документы в них - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Папки»
- найти нужную нам.

ОБЗОРЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА – помогают всегда быть в курсе последних изменений в законодательстве.

- Новости. Мониторинг документов - представлены новости для бухгалтера, кадровика, юриста и др., поступившие в систему Консультант Плюс. Рассмотрим «Новые документы для бухгалтера»;
- Аналитические обзоры правовой информации - (специалистами К+ проведен анализ произошедших изменений, в связи с изменениями законодательства и написаны комментарии и рекомендации к документам) – изменения в различных отраслях законодательства.

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ- информация, к которой приходится обращаться постоянно. Содержится в разных документах, поэтому поиск ее в первоисточниках не всегда удобен. Представлена в удобном структурированном виде.