# Охрана труда. Актуальные изменения 2022 г.

1 марта 2022 года вступит в силу [Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216), который совершенствует систему профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Закон вносит существенные изменения в положения Трудового кодекса, регулирующие вопросы охраны труда.

Раздел X («Охрана труда») будет расширен: в нем появятся новые главы и статьи, которые детализируют различные процедуры, права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда.

## Принципы обеспечения безопасности труда

В [ст. 209.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&rangeId=5592225&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216), в новой редакции Трудового кодекса, установлены основные принципы обеспечения безопасности труда.

**1. Предупреждение и профилактика опасностей.** Предполагает обязанность работодателя систематически проводить мероприятия по улучшению условий труда, в том числе ликвидировать или снижать уровни профессиональных рисков.

Введение этого принципа в определенной степени знаковое событие, поскольку он указывает на важность превентивных мер в области охраны труда. Ведь, как показывает практика, в основном работодатели разбираются с уже произошедшими чрезвычайными ситуациями.

**2. Минимизация повреждения здоровья работников.**Требует от работодателя введения мер, обеспечивающих постоянную готовность устранять последствия реализации профессиональных рисков.

## Новые обязанности работодателя

Новая редакция Трудового кодекса предполагает несколько новых обязанностей и процедур. В их основе — риск-ориентированный подход.

### Выявление опасностей с последующей оценкой профессиональных рисков

Ранее этот вопрос не был уточнен, работодателям не предлагались конкретные процедуры, которыми они могли бы руководствоваться. Теперь на законодательном уровне закрепляются обязанности по профилактике и предотвращению производственного травматизма.

В [ст. 218](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&rangeId=5592227&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216)  Трудового кодекса сказано, что выявлять опасности нужно путем «обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками».

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждены [Приказом Минтруда РФ от 31.01.2022 № 36](https://mintrud.gov.ru/docs/1890?p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216).

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков приведены в [Приказе Минтруда РФ от 28.12.2021 № 796](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=411523&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216#h388).

### Определение приоритетности мер по снижению риска

В Трудовом кодексе и подзаконных актах установлен перечень мероприятий, которые работодатель должен реализовывать при управлении профессиональными рисками, но эти мероприятия не распределены по приоритетности. Поэтому зачастую бизнес ограничивается закупкой средств индивидуальной защиты (СИЗ), в то время как есть еще различные технические, организационные меры.

Профессиональные риски на производстве должен спрогнозировать работодатель. Он будет формировать перечни опасностей и разрабатывать план для их предотвращения. Фактически, ему предоставляется возможность самостоятельно оценивать соблюдение требований трудового законодательства на каждом рабочем месте и на предприятии в целом.

### Ведение учета и расследования микротравм

В [ст. 226](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&rangeId=5592228&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216)  Трудового кодекса уточняется, что работодатель самостоятельно осуществляет учет и анализирует обстоятельства и причины, которые привели к возникновению микротравм.

Микроповреждения (микротравмы) — это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, указанными в [ч. 2 ст. 227 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=407606&rangeId=5592229&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216):

* при исполнении ими трудовых обязанностей;
* при выполнении какой-либо работы по поручению работодателя;
* при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекших расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

Регистрировать микротравмы и анализировать причины их появления нужно при обращении пострадавшего работника.

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников установлены [Приказом Минтруда РФ от 15.09.2021 № 632Н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=412466&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216). В Приложении 2 приводится [Журнал учета](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=412466&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216#h28), в котором указываются: ФИО работника, должность, подразделение; место, дата и время получения микротравмы; краткие обстоятельства и причины получения микротравмы; характер микротравмы; принятые меры, последствия; ФИО лица, должность производившего запись.

### Предоставление работнику актуальной информации об условиях и охране труда

[Ст. 216.2 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&rangeId=5592230&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216) обязывает работодателей ставить работников в известность об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и СИЗ и т.д.

Если устанавливается 4 класс опасности условий труда, то работодатель должен незамедлительно проинформировать об этом работника.

Способы информирования работников приведены в [Приказе Минтруда РФ от 29.10.2021 № 773Н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=409313&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216#h1).

Формы информирования могут быть разными — работодатель делает выбор с учетом своих потребностей и возможностей:

* ознакомление при приеме на работу с условиями трудового договора;
* ознакомление с результатами СОУТ;
* ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
* ознакомление с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда, перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями правил по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.

### Организация обучения по охране труда

В новой редакции Трудового кодекса четко сформулировано, что следует понимать под обучением. И это не повышение квалификации и не переподготовка. Это отдельный процесс, который реализует работодатель.

Уточнение процедуры нацелено на ее упорядочивание и переход на непрерывный процесс обучения.

Обучение по охране труда — это процесс получения знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Обязанность проходить обучение по охране труда и проверять свои знания должны не только работники, но и руководители, работодатели-ИП.

Обучение можно проводить в разных формах:

* инструктаж по охране труда;
* стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников);
* обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
* обучение по использованию СИЗ;
* обучение у работодателя или в организациях, оказывающих соответствующие услуги.

Правила обучения по охране труда и проверки знаний установлены [Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=411056&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216#h160).

Изменения, связанные с обучением по охране труда, одни из ключевых. В рамках изменений, наконец, нормативно установлены порядок и процедуры оказания первой помощи и применения СИЗ. Кроме того, подробно прописано обучение у работодателя. Все виды донесения до работника знаний и проверки этих знаний сведены в единую систему.

С 1 марта 2023 года планируется вести:

* реестр организаций и ИП, оказывающих услуги по охране труда;
* реестр работодателей, которые обучают сотрудников самостоятельно;
* реестр обученных.

### Применение единых типовых норм выдачи СИЗ

При разработке норм выдачи СИЗ работодатель будет опираться на результаты спецоценки, профессиональные риски и мнение профсоюзной организации (если она есть). Обеспечение персонала полным комплектом СИЗ, который прописан в типовых отраслевых нормах (выдача СИЗ в зависимости от должности, профессии), уйдет в прошлое. То есть лишние средства защиты, которые работнику не требуются в силу специфики его работы, закупать не придется. Такой подход позволит обеспечивать защиту работников от того, от чего их действительно нужно защищать.

Таким образом, с 1 марта 2022 года работодателям следует учитывать фактические условия труда работников и выдавать им СИЗ с учетом рисков. Соответствующие изменения внесены в Трудовой кодекс.

Старые типовые нормы выдачи СИЗ можно применять и после вступления в силу поправок в Трудовой кодекс, но только до 31 декабря 2024 года.

Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств введены [Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112290045?index=0&rangeSize=1&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216). Начнут действовать с 1 сентября 2023 года.

Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами утверждены [Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766Н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=410891&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6216#h1). Вступят в силу с 1 сентября 2023 года.

Обратите внимание, что обучение по использованию СИЗ выделено в отдельное направление обучения по охране труда.

**Обучение по применению СИЗ**

С 1 марта 2022 г. вступили в силу изменения в ТК РФ, касающиеся вопросов охраны труда. В связи с этим С 1 сентября 2022 г. вступает в силу новый порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда на основании [**Постановления**](consultantplus://offline/ref=399D015AE3532B6546907AD5C9C24B1C72208C920BB1E182F2AF7D65726E0768FC32527A30A8AA5EB4F71AE59A51BA609261ECFA97FCDB8DJCh9E) **Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"**, разработанного взамен [**Постановления**](consultantplus://offline/ref=399D015AE3532B6546907AD5C9C24B1C742080930BBCE182F2AF7D65726E0768EE320A7632A1B45FB6E24CB4DCJ0h6E) **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".**

**Важно!** Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н в пункте 9 обязывает информировать работников о комплекте СИЗ во время вводного инструктажа по охране труда. Действующий до 1 сентября 2022 года.

**Совершенно изменится ситуация с 1 сентября 2022 года.**

В Постановлении Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» обучению применению СИЗ целый раздел V посвящен организации и проведению обучения по использованию (применению) СИЗ. Изучим подробнее, как организовать такое обучение на предприятии или в учебном центре.

**Периодичность обучения по применению СИЗ**

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится не реже одного раза в 3 года. Для рабочих вы можете установить и ежегодное обучение. Периодичность тренировок по применению СИЗ устанавливает сам работодатель.

**Что должна содержать программа обучения по применению СИЗ?**

Для тех категорий работников, которые могут проходить обучение и проверку знаний по использованию (применению) СИЗ внутри своей организации, нужно разработать программу обучения или отдельный раздел в программу обучения по охране труда.

Такая программа должна содержать практические занятия по формированию умений и навыков использования (применения) средств индивидуальной защиты в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов с включением вопросов, связанных с осмотром работником средств индивидуальной защиты до и после использования.

## Когда начинать проводить обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты?

С 2022 года вступил в силу [новый порядок обучения по охране труда](https://www.kdelo.ru/art/386015-izmeneniya-v-ohrane-truda-v-2021-godu-20-m12). Одно из главных изменений —необходимость обучать персонал правилам применения средств индивидуальной защиты (СИЗ). Обучение работников правилам применения СИЗ теперь отдельное направление подготовки. К тренингу работодателю придётся подготовиться: разработать и утвердить учебную программу и регистрационные формы (журналы или книги), определить категории персонала, которым потребуется такое обучение, назначить ответственных сотрудников. Пока закон порядок обучения не регламентирует, но с 1 сентября надо будет руководствоваться [Постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464](https://vip.1kadry.ru/#/document/99/727688582/bssPhr6).

**Обратите внимание:** сейчас обучение включает в себя проведение тренировок по использованию СИЗ. Тренировки проводите в случае, если работнику необходимо получить практические навыки для применения СИЗ. Это указано в пункте 24 Межотраслевых правил, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н. 

**Инструкция по применению средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

Когда составляете перечень профессий и должностей работников, которым необходимо обучение правилам пользования СИЗ, учитывайте актуальные [результаты спецоценки рабочих мест по условиям труда](https://www.kdelo.ru/art/382175-qqq-16-m4-27-04-2016-usloviya-truda-na-rabochem-meste) (СОУТ) и применяемые на предприятии нормы выдачи СИЗ. Если выяснится, что в организации ни на одном рабочем месте не применяются средства индивидуальной защиты II класса, отдельная программа обучения применению СИЗ вам не понадобится. Достаточно включить в [программу первичного и периодического инструктажа по охране труда](https://www.kdelo.ru/art/385814-obuchenie-sotrudnikov-po-ohrane-truda-20-m3) пункт об ознакомлении сотрудников с техникой проверки защитных средств на предмет исправности.

Помимо перечня сотрудников, которых вы будете обучать, вам понадобится программа обучения по правильному применению СИЗ — скачать готовый документ или разработать свой собственный, работодатель решает сам. Содержание программы не должно противоречить требованиям федерального законодательства, актуальных санитарно-гигиенических правил и норм, межотраслевых и отраслевых положений по охране труда.

Параллельно с разработкой учебной программы составьте список сотрудников, которые будут проходить обучение не по месту работы, а в учебных центрах (к этой категории относятся не только инструкторы и [специалисты по охране труда](https://www.kdelo.ru/art/384473-qqq-17-m5-doljnostnaya-instruktsiya-spetsialista-po-ohrane-truda), но и руководители организаций, а также все члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам использования СИЗ). Направьте их в лицензированный учебный центр

**Новые права работодателей в сфере охраны труда**

В настоящее время многие работодатели используют системы видеозаписи или иной фиксации производственного процесса – это возможно, при соблюдении двух условий:

* порядок использования таких систем утвержден локальным нормативным актом работодателя, с которым ознакомлены все работники;
* при организации наблюдения за работниками соблюдается их право на неприкосновенность частной жизни – фиксируются только обстоятельства, связанные с выполнением ими трудовых функций.

Теперь такая возможность будет закреплена непосредственно в кодексе – согласно новой [ст. 214.2 ТК РФ](https://base.garant.ru/77311784/226300cd6faa5a125060b58cc7b246fc/) работодатель вправе использовать в целях контроля за безопасностью производства работ устройства, оборудование и различные системы, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, и хранить полученную информацию.

Данные системы, помимо осуществления контроля за безопасностью рабочих процессов, могут использоваться также для обеспечения взаимодействия с инспекциями труда – работодатели вправе предоставить им дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ. Несмотря на то что это является именно правом, а не обязанностью работодателя, рекомендует**ся** этим правом пользоваться, поскольку на период осуществления такого мониторинга компания может быть освобождена от проведения плановых мероприятий в соответствии с новыми правилами осуществления государственного контроля ([ст. 74](http://base.garant.ru/74449814/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_74), [ст. 96](http://base.garant.ru/74449814/aa57c2128bfc4a5ccfe4faafe888d6af/#block_96) Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации")**.**

### Электронный документооборот в области охраны труда

Работодатель имеет право вести [электронный документооборот](https://kontur.ru/diadoc/features#documents) (ЭДО) в области охраны труда, но для этого нужны электронные подписи.

При этом есть два документа, которые запрещено вести в электронном виде на законодательном уровне, так как они требуют собственноручной подписи:

* акты о несчастном случае на производстве по установленной форме;
* журналы инструктажей по охране труда.

**Новый порядок обязательного психиатрического освидетельствования**

Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, утвердили приказом Минздрава от 20.05.2022 № 342н. Новыми правилами сократили виды деятельности, при которых нужно проводить психиатрическое освидетельствование.

Например, не нужно ОПО при работе на высоте. Теперь не нужно направлять на повторное освидетельствовании при приеме на работу сотрудника, который прошёл ОПО не больше двух лет назад и был признан пригодным к выполнению указанного вида деятельности. Каждому сотруднику теперь нужно выдавать индивидуальное направление на процедуру. А медзаключение работодателю выдадут только при согласии работника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Что меняется** | **Как было** | **Как будет** |
| Новый порядок обязательного психиатрического освидетельствования | * Стандартный широкий перечень профессий, для работы на которых нужно ОПО, например, работы на высоте * Если подъемные сооружения или сосуды под давлением не зарегистрированы в Ростехнадзоре, обслуживающий персонал всё равно должен пройти ОПО * Проходить освидетельствование должен и непедагогический персонал учебных заведений * Есть утверждённый Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления некоторых видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности * Периодичность ОПО — не реже 1 раза в 5 лет * Сотруднику достаточно предоставить направление и документ, удостоверяющий личность, чтобы пройти ОПО * Медкомиссия вправе запрашивать у медицинских учреждений дополнительные сведения для проведения психосвидетельствования. При этом работник ставится в известность | * Сократили виды деятельности, при которых нужно проводить психиатрическое освидетельствование. Например, не нужно ОПО при работе на высоте * Если подъемные сооружения или сосуды под давлением не зарегистрированы в Ростехнадзоре, обслуживающий персонал не подлежит ОПО * Непедагогическому персоналу не нужно проходить ОПО * Психиатрическое освидетельствование должно быть организовано вне зависимости от класса условий труда, если работник выполняет указанные в новом порядке виды деятельности * Повторное ОПО сотрудник может не проходить, если поступает на работу по виду деятельности, по которому проходил освидетельствование не более двух лет назад * Составили перечень документов, которые работник должен предоставить в медицинскую организацию для прохождения психосвидетельствования. Направления на ОПО можно будет формировать с электронном виде с использованием электронных подписей * С 1 сентября медицинская организация сможет получать необходимую информацию без информирования работника * Медицинская организация будет направлять заключение работодателю только по согласию работника |

**Обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу** — это особый вид медицинской процедуры. Она позволяет определить пригодность сотрудника к выполнению особо опасных работ с точки зрения его психического здоровья. С 1 сентября 2022 года порядок ее проведения определяется [приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н](https://vip.1kadry.ru/#/document/99/350505360/).

Чтобы оценка состояния психического здоровья была объективной, процедуру освидетельствования проводит врачебная психиатрическая комиссия. Она проводит личное обследование работника и на его основании выносит решение о его способности выполнять те или иные виды работ. Если нужны дополнительные сведения по этому вопросу, комиссия вправе запросить нужную информацию в медицинских учреждениях, где сотрудник наблюдался или проходил лечение.

Процесс обследования должен соответствовать требованиям Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-I в части соблюдения прав работника. Обязательным условием его организации является наличие добровольного согласия гражданина на участие в освидетельствовании.

**Как провести обязательное психиатрическое освидетельствование работников 2022: пошаговый алгоритм.**

Если в соответствии с действующим трудовым законодательством работник должен проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель обязан обеспечить его проведение и проследить за результатами. Действуйте по схеме:

**Шаг 1.** Заключите договор с медучреждением, где есть врачебная психиатрическая комиссия по проведению обязательного психиатрического освидетельствования работников. Учтите: проходить психиатрическое освидетельствование можно только в лицензированных медицинских организациях. В лицензии на осуществление медицинской деятельности должны быть указаны работы по психиатрическому освидетельствованию.

**Шаг 2.** Издайте приказ о направлении работников на психиатрическое освидетельствование. Приказ (копия) отправляется также во врачебную психиатрическую комиссию. Оформлять список контингентов и поименный список для психиатрических освидетельствований не надо

**Шаг 3.** Оформите направление на каждого работника, который пойдет на медосмотр. Направление может быть сформировано в форме электронного документа с использованием простых электронных подписей работодателя и работника (при наличии технической возможности). В направлении укажите сведения о работодателе и данные о сотруднике, в том числе перечень работ, которые он выполняет.

**Шаг 4.**Зарегистрируйте направление в специальном журнале. С 1 сентября 2022 года вы можете вести учёт выданных направлений и в форме электронного документа.

**Шаг 5.** Выдайте сотрудникам направления под подпись в журнале.

**Шаг 6.**Получите у сотрудников заключение медкомиссии. Заключение медорганизация составляет в трёх экземплярах. Первый экземпляр выдают работнику под подпись не позднее 3 рабочих дней со дня принятия врачебной комиссией решения. Второй хранится в медицинской организации, в которой проводилось освидетельствования. Третий экземпляр направляют работодателю, если на это дал согласие сотрудник.

**Шаг 7.** Получите от медицинского учреждения уведомление с результатами освидетельствования и датой, когда заключение выдали работнику.

Шаг 8. В зависимости от результатов психиатрического освидетельствования:

* направьте кандидата или сотрудника на [предварительный медосмотр](https://www.kdelo.ru/art/384307-medosmotr-pri-prieme-18-m7);
* отстраните от работы сотрудника, который не прошел медкомиссию.

За чей счет проходит обязательное психиатрическое освидетельствование

Обязательное психиатрическое освидетельствование для работников проводится за счёт работодателя (ч. 9 ст. 220 ТК). Нельзя переложить расходы по ОПО на работника. Даже если работник признан негодным и с ним не стали заключать трудовой договор, все затраты компенсирует компания.

**Как проходит освидетельствование**

Для прохождения освидетельствования работник обращается в медицинскую комиссию, предъявляет:

* паспорт;
* СНИЛС или АДИ-РЕГ ;
* заключения, выданные по результатам обязательных медицинских осмотров, предусмотренных статьей 220 ТК РФ (при их наличии);
* направление от работодателя.

Внаправлении должны быть указаны виды деятельности, к выполнению которых планируется привлечь конкретного работника. Психиатрическое освидетельствование проводят в течение 20 дней с даты обращения работника во врачебную комиссию.

В процессе проведения осмотра и других необходимых процедур работник имеет право задавать вопросы, связанные с обследованием, и получать на них ответы. По результатам проведенной проверки комиссия принимает решение большинством голосов.

Если для вынесения окончательного вердикта потребовались дополнительные сведения, срок принятия решения может быть сдвинут максимум на 10 дней. В течение трех дней с момента его принятия работник должен получить письменный документ, который содержит результат психиатрического освидетельствования (справка). В этот же срок информация о датах принятия решения и информирования работника доводится до работодателя.

**Важно!** Если работник не согласен с выводами комиссии, он имеет право обжаловать их посредством обращения в суд.

**Кто из работников должен проходить психиатрическое освидетельствование при приеме на работу**

Не все сотрудники, проходящие обязательный медосмотр, должны проходить психиатрическое освидетельствование. С 1 сентября 2022 года таких профессий будет меньше. Исключили, например, работы на высоте, по валке, сплаву, транспортировке, первичной обработке леса, работы в общепите, торговле и парикмахерских, работы, связанные с оборотом наркотических и психотропных веществ, и др.

Кто проходит обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу с 1 сентября 2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годауправление транспортными средствами и управление движением транспортных средств** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаприсмотр и уход за детьми** |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годапроизводство, транспортировка, хранение и применение взрывчатых материалов и веществ** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаиспользование сведений, составляющих государственную тайну** |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаиспользование атомной энергии** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаорганизация, монтаж, наладка, техническое обслуживание, ремонт, управление режимом работы электроустановок** |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаоборот оружия** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаорганизация, монтаж, наладка, техническое обслуживание, ремонт, управление режимом работы объектов теплоснабжения** |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годапроведение аварийно-спасательных работ** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаобслуживание оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа** |
| **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаработа пожарной охраны при тушении пожаров** | **Психиатрическое освидетельствование работников с 1 сентября 2022 годаавтоматизированный контроль процессов в химической (нефтехимической) промышленности** |

Полный список, какие работники должны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, приводится в Приложении №2 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 № 342н.

**Периодичность психиатрического освидетельствования работников**

Психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, проводится при трудоустройстве до прохождения предварительного медосмотра, а затем — не реже раза в пять лет.

При приёме на работу с 1 сентября 2022 года повторно проходить освидетельствование не нужно, если соблюдаются два условия одновременно.

* работник будет выполнять вид работ, по которым ранее проходил освидетельствование. Срок прохождения – не позднее двух лет;
* по состоянию психического здоровья работник был пригоден к выполнению указанного вида деятельности по результатам прошлого освидетельствования.

**Что делать, если работник отказывается от прохождения обязательного психиатрического освидетельствования**

Работник проходит процедуру психиатрического обследования только с его добровольного согласия. Если он отказывается от процедуры, работодатель не вправе заставить его сделать это. Однако он обязан отстранить специалиста от работы без сохранения заработной платы до прохождения освидетельствования (ст. 76 ТК).

Работодатель может напомнить работнику о положениях ст. 214 ТК РФ, которая указывает, что сотрудник обязан соблюдать требования в области охраны труда. Невыполнение данного требования расценивается как [дисциплинарный проступок](https://www.kdelo.ru/art/385084-razbiraem-statyu-193-tk-18-m3), за который может быть применено одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Допуск сотрудника, который не прошел обязательное для него психиатрическое освидетельствование, грозит штрафом:

* на должностных лиц — в размере от 15 000 до 25 000 руб.;
* лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 15 000 до 25 000 руб.;
* юридических лиц — от 110 000 до 130 000 руб.

Это указано в части 3 статьи 5.27.1 КоАП.

На практике самое строгое взыскание в виде увольнения применяется редко. Но если в срок, отведенный для прохождения обследования, сотрудник так и не выполнил это требование, у работодателя появляется основание для его увольнения с применением п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ.

**Новые нормы выдачи молока и равноценных продуктов с 1 сентября**

С 1 сентября начнут действовать новые нормы выдачи молока и равноценных продуктов, условия выдачи и порядок компенсационных выплат (приказ Минтруда от 16.05.2022 № 298н). Они заменят действующие нормы, которые утвердили приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н. В новых нормах убрали из равноценных продуктов сыр, молоко и диетические продукты. Теперь нужно выдавать продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда. Кроме того, сотрудникам теперь не придётся отрабатывать полный рабочий день, чтобы получить ЛПП.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Что меняется** | **Как было** | **Как будет с 1 сентября** |
| Новые нормы выдачи молока и равноценных продуктов | * ЛПП выдают перед началом работ, в виде горячего завтрака. Но по согласованию со здравпунктом организации, можно выдавать в обеденный перерыв * Чтобы получить ЛПП, сотруднику нужно отработать полный день. Но для вредников допустимо и сокращённая продолжительность рабочего времени * В период служебной командировки ЛПП не положено * Молоко положено работникам на рабочих местах с вредными условиями труда * Творог и сыр — равноценные молоку продукты, которые положены сотрудникам-вредникам | * Сотрудникам-вредникам можно выдавать дополнительное ЛПП в обед. Условия и обоснования нужно указать в колдоговоре * Питание выдают при условии, что сотрудники отработали не меньше половины рабочего дня (смены) и не менее 36 часов в неделю * В зависимости от вида командировки сотрудник будет получать ЛПП по согласованию с принимающей стороной и работодателем * Молоко начинают выдавать не позднее дня, который следует за днем внесения сведений о СОУТ в федеральную информационную систему * Работник может получить компенсацию за недополученное молоко * Из списка равноценных продуктов исключили творог и сыр, которые были в прежних нормах. Также оставили кисломолочные продукты жирностью не более 3,5%, и йогурты с жирностью до 2,5% |

**Система управления охраной труда (СУОТ)**

Система управления охраной труда (СУОТ) – это комплекс взаимосвязанных правовых, организационных, технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мер, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

Со вступлением в силу Приказа [№ 77](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=363981) от 21.06.2019 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПРОВЕРКЕ СОЗДАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА», работодатель должен при принятии решения об ответственности при расследовании несчастных случаев на производстве опираться на анализ и оценку профессиональных рисков.

Вопросы появились и в связи с появлением Приказа Минтруда России [от 29.10.2021 № 776н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=409457) «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

Новый проверочный лист по созданию и обеспечению функционирования системы управления охраной труда (Приложение 23 к Приказу Роструда [от 01.02.2022 № 20](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=417278)) содержит уже шесть вопросов, отражающих содержание обязательных требований.

Инспектор проверит, обеспечил ли работодатель создание и функционирование системы управления охраной труда, а также поинтересуется:

* проводятся ли системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;
* каким путем выявляются опасности, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками;
* как обнаруживаются, распознаются опасности, как они описываются в ходе контроля за состоянием условий труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений;
* обеспечена ли разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов и вновь организованных рабочих мест;
* участвует ли в оценке профессиональных рисков комиссия по охране труда или уполномоченный представительный орган работников.

В конце статьи вы найдете примерный план мероприятий по охране труда. Вы можете опираться на него при разработке собственного плана.

В конце статьи есть [шпаргалка](blob:https://school.kontur.ru/b7d3d907-ddd6-4555-aad6-34cab451ca9d#articleMaterials)

Чем руководствоваться при создании или пересмотре СУОТ сегодня

**ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».**

Положения этого стандарта направлены на защиту работников от опасных и вредных производственных факторов и исключение связанных с их работой травм, ухудшений здоровья, болезней, смертей, а также инцидентов и опасных происшествий. В ГОСТе можно найти термины и определения, которые пригодятся вам в работе.

Стандарт также регулирует взаимодействие с подрядными организациями. В частности, мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

Бесплатные вебинары по охране труда

Эксперты-практики. Онлайн-тесты. Сертификаты

[Посмотреть видео](https://school.kontur.ru/video/all/safety-free)

* включать критерии охраны труда при оценке и выборе подрядчиков;
* устанавливать эффективную координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчика до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и возможность предупреждать и ограничивать их воздействие;
* предусматривать уведомления о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика;
* обеспечивать ознакомление с опасностями рабочих мест и их подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы в зависимости от необходимости;
* методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации;
* контролировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком.

Эти требования легли в основу введенного с 1 марта 2022 года Приказа Минтруда [от 22.09.2021 № 656н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=408273) «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)».

ГОСТ предусматривает, что работодатель должен постоянно совершенствовать СУОТ, поэтому мероприятия должны учитывать:

* цели организации по охране труда;
* результаты идентификации и оценки опасных и вредных производственных факторов и рисков;
* результаты контроля за исполнением и оценки результативности исполнения;
* расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов, результаты и рекомендации проверок/аудитов;
* выводы на основе анализа управления СУОТ руководством;
* предложения по совершенствованию, поступающие от всех членов организации, включая комиссии по охране труда там, где они существуют;
* изменения в национальных законах и иных нормативных правовых актах, программах по охране труда, а также коллективных соглашениях;
* новую информацию в области охраны труда;
* результаты выполнения программ защиты и поддержки здоровья.

**ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»**

Этот стандарт устанавливает требования к созданию и совершенствованию СУОТ в любой организации независимо от ее организационно-правовой формы.

Так, ГОСТ приводит требования к документам по СУОТ. Документация должна быть:

* понятна пользователям;
* периодически анализироваться и своевременно корректироваться;
* быть доступной для работников, которых она касается и для которых предназначена.

Согласно положениям стандарта, записи по охране труда в журналах, протоколах, актах, отчетах работодатель должен:

* систематически вести и оптимизировать;
* оформлять так, чтобы можно было их легко определять;
* хранить в соответствии с установленным определенным сроком;
* располагать в местах, удобных для пользования.

Кроме этих стандартов, при разработке или пересмотре СУОТ организации могут опираться еще на два документа: ГОСТ Р 12.0.010-2009 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков» и ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению». Они помогут создать действительно функционирующее положение о СУОТ, к которому не будет вопросов со стороны контролирующих органов.

**Что такое оценка профессиональных рисков на предприятии**

Профессиональным риском называют вероятность причинения сотруднику вреда, вызванного действием **вредного или опасного производственного фактора**. А поскольку сталкиваться с такими факторами может даже персонал, работающий в комфортабельных офисных помещениях (а в промышленных цехах или на стройплощадках опасность ещё выше), перед каждым без исключения работодателем стоит важная задача — научиться оперативно выявлять, оценивать и по возможности снижать профриски.

**Обратите внимание!** Оценка уровней профессиональных рисков не заменяет спецоценку рабочих мест по условиям труда (СОУТ), а дополняет её. Иными словами, СОУТ позволяет идентифицировать вредные и опасные факторы производства, а оценивание профрисков позволяет определить вероятность, с которой выявленные факторы могут привести к профзаболеваниям, авариям или травмам.

**Для чего проводят оценку профессиональных рисков**

На сегодняшний день оценка профессиональных рисков работников считается базовым элементом системы охраны труда, на что указывают и общие положения трудового законодательства (ст. 209 и 212 ТК РФ), и нормативные акты Минтруда. Проводить эту процедуру обязаны все без исключения организации и индивидуальные предприниматели, привлекающие наёмный персонал — таковы новые правила охраны труда, вступившие в силу в 2021 году и основанные на риск-ориентированном подходе.

Даже если в компании по трудовому договору работает один-единственный человек, а [**должности специалиста по охране труда**](https://www.kdelo.ru/art/385344-obyazannosti-rabotnika-ohrana-truda-18-m9) в штатном расписании и вовсе нет, требование закона соблюдать придётся. Теперь визит инспектора ГИТ, будь то очередная проверка или [**расследование несчастного случая на производстве**](https://www.kdelo.ru/art/385165-neschastnyy-sluchay-na-proizvodstve-18-m9), не обойдётся без проверки документов, отражающих сложившуюся на предприятии ситуацию с управлением профессиональными рисками.

|  |  |
| --- | --- |
| **Документы, позволяющие оценить и скорректировать профриски** | |
| **Название** | **Содержание** |
| Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) | Общий порядок выявления, оценки и устранения профрисков |
| Реестр опасностей для оценки рисков | Перечень опасностей, потенциально угрожающих персоналу, и вероятность возникновения каждой из них |
| План мероприятий по корректировке профрисков | Меры, которые необходимо принять для устранения или снижения рисков, сроки и порядок их проведения, источники финансирования |
| Отчёт по оценке профрисков | Результаты промежуточных и итоговых процедур, проводимых в рамках оценки |
| Положение об особенностях расследования микротравм | Порядок и сроки [расследования микротравм](https://www.kdelo.ru/news/388495-qqn-21-m08-kompaniyam-pridetsya-rassledovat-mikrotravmy-sotrudnikov), полученных на производстве |
| Положение о расследовании несчастных случаев на производстве | Порядок и сроки расследования травм, смертей и других последствий НС |
| Приказ о создании комиссии по оценке профрисков | Состав и порядок работы комиссии, оценивающей профриски |

**Оценка профессиональных рисков по охране труда нужна, чтобы:**

* мотивировать персонал соблюдать требования производственной безопасности;
* уменьшить количество производственных травм и [**профзаболеваний**](https://www.kdelo.ru/art/385983-poryadok-rassledovaniya-professionalnyh-zabolevaniy-20-m9);
* повысить квалификацию и уровень социальной защищённости работников;
* сделать предприятие более экологичным;
* грамотно подобрать [**средства индивидуальной**](https://www.kdelo.ru/news/388474-qqn-21-m07-utverdili-novye-pravila-vydachi-rabotnikam-siz) и групповой защиты от вредных и опасных производственных факторов.

**Обратите внимание!**Отказываясь оценивать профриски, работодатель совершает грубое административное правонарушение (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ), за которое ему грозит штраф:

* от 50 000 до 80 000 рублей — для организаций;
* от 2 000 до 5 000 рублей — для ответственных должностных лиц и ИП.

Проведение оценки профессиональных рисков: пошаговый алгоритм

Оценивать профессиональные риски можно как силами организации, так и с помощью сторонних экспертов. Очевидные преимущества делегирования этой задачи специалистам со стороны — объективность и профессиональный подход. С другой стороны, собственная комиссия не только экономит работодателю средства, но и глубже понимает специфику производственных процессов на конкретном предприятии.

**Как самостоятельно провести оценку профрисков:**

**Шаг 1. Назначьте ответственных.** Чтобы выявить и оценить профессиональные риски, учредите комиссию и включите в её состав специалистов по охране труда, руководителей структурных подразделений, представителей профсоюза.

Особая подготовка для участия в работе комиссии не нужна, строгих требований к составу этого органа тоже нет. Поэтому работодатель сам решает, кем будет проводиться оценка профессиональных рисков организации: к этому процессу можно привлекать и рядовой персонал, и специалистов, ответственных за пожарную и электробезопасность, и представителей руководящего звена, и экспертов со стороны. Члены комиссии должны разбираться в практических аспектах оценки профрисков, уметь работать с документами и знать, как выявляются вредные и опасные факторы производства. Состав и порядок работы комиссии утверждаются приказом:

**Шаг 2. Идентифицируйте профессиональные риски.** На этом этапе нужно тщательно проанализировать все производственные процессы, чтобы понять, с каким конкретно [**факторами влияния**](https://www.kdelo.ru/art/385525-usloviya-truda-kak-opredelit-i-zafiksirovat-19-m9) работники сталкиваются при выполнении своих должностных обязанностей (как в рабочих зонах, так и за их пределами — например, во время перемещения по территории предприятия). Следует определить все без исключения источники опасности, все ситуации и действия, способные привести к травмам или профзаболеваниям. Проследите, чтобы у комиссии был доступ к технической, нормативной и организационной документации, содержащей необходимые для идентификации рисков сведения.

Изучаются и другие виды документов: жалобы работников на условия труда, предписания надзорных органов в области ОТ и промышленной безопасности, технологическая документация на оборудование, инструменты и материалы, применяемые на производстве. Помимо работы с документами, проводятся практические мероприятия по сбору сведений, например, наблюдение за рабочим процессами, анкетирование или опрос сотрудников.

По результатам составляется реестр опасностей, в который включаются все идентифицированные риски. По каждому пункту реестра определяется вероятность нанесения ущерба (низкая, средняя или высокая), а затем комиссия переходит к оценке и ранжированию существующих рисков.

**Шаг 3. Оцените масштаб и уровень существующих профрисков.** Существуют разные методы оценки профессиональных рисков (все они перечислены и описаны в ГОСТ, международных стандартах, методических пособиях). Чтобы выбрать из них наиболее подходящий, необходимо знать особенности каждого метода и учитывать характер оцениваемого производства (сфера экономики, [**численность персонала**](https://www.kdelo.ru/art/385333-srednespisochnaya-chislennost-rabotnikov-18-m10), сложность выполняемых операций и т.д.). Ограничений нет: работодатель может использовать любой метод по своему усмотрению или даже разработать свой собственный.

Чек-лист — самый простой и доступный, но в то же время наименее информативный метод оценки профрисков, применять его можно в любых условиях. Однако для максимально полной, объективной и точной оценки обычно выбирается более сложная и эффективная методика оценки профессиональных рисков, например, матричный метод или метод Файна-Кинни.

**Сравнительная таблица методов оценки профрисков**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Система Элмери** | **Чек-лист** | **Метод Файна-Кинни** | **Матричный метод** |
| **Суть метода** | Наблюдение за порядком и эргономикой на рабочих местах, гигиеной труда, использованием СИЗ и другими составляющими безопасности труда для определения коэффициента риска | Составление перечня рисков с простой оценкой их наличия («+/-», «да/нет») | Оценка профрисков с учётом трёх факторов: риска возникновения угрозы на рабочем месте, степени подверженности работника опасности и тяжести вероятных последствий | Расчёт вероятности развития опасных ситуация и тяжести вероятных последствий |
| **Плюсы** | Простота, гибкость в применении; можно планировать мероприятия для устранения несоответствий | Доступность; можно применять в малом бизнесе и на любых этапах работ, не привлекая экспертов | Наглядность, возможность получить качественную оценку уровня рисков и ранжировать их | Простота, наглядность; выявленные риски легко оценить и ранжировать |
| **Минусы** | Необъективность (факторы расцениваются как равнозначные, в то время как даже при низком коэффициенте риска одна угроза может оказаться критичной) | Высокий риск формального подхода, можно использовать только для известных опасностей; важные моменты могут остаться не выявленными | Субъективность | Низкая объективность, необходимость устанавливать критерии шкалы в матрице |

Оценивайте все без исключения риски, включённые в реестр. Оценка позволяет ранжировать идентифицированные риски по уровням. Для этого составляется карта оценки профессиональных рисков для каждого отдельного рабочего места:

**Шаг 4. Скорректируйте профриски.** Завершающий этап, важность которого не стоит недооценивать. По сути, оценка профессиональных рисков 2021 нужна именно для того, чтобы получить возможность управлять потенциально опасными производственными факторами. Для этого разрабатывается и утверждается план мероприятий по снижению рисков — документ, в котором перечисляются все риски, уровень которых необходимо снизить, и конкретные мероприятия, направленные на достижение этой цели. Например, замена устаревшего оборудования более новым, переход на другие, менее опасные для здоровья виды сырья или методы работы, обеспечение персонала эффективными средствами защиты, внедрение технических и административных методов ограничения риска и т.д.

**По результатам работы комиссии составляется отчёт, в котором:**

* указывается, когда и где проводилась оценка профрисков (образец отчёта должен содержать не только название и адрес организации, но и перечень конкретных локаций — кабинетов, офисов, цеховых помещений, строительных площадок);
* перечисляются методы, использованные при оценке рисков, документы, к которым эксперты обращались в процессе идентификации опасностей, и выявленные факторы риска с указанием ИПР (индекса профессионального риска) по каждому из них;
* кратко описываются корректирующие меры, предпринятые работодателем.

**Обратите внимание!**Как минимум три документа — реестр опасностей, отчёт о проведении оценки рисков и план корректирующих мероприятий — следует довести до ведома сотрудников. Проследите, чтобы персонал расписался в ознакомительном листе.

**Инструктаж по технике безопасности 2022: виды, содержание, порядок проведения**

Все ра­бот­ни­ки долж­ны про­хо­дить ин­струк­таж по охране труда и тех­ни­ке без­опас­но­сти, а также про­вер­ку зна­ний в этой об­ла­сти. 01.09.2022 всту­па­ют в силу об­нов­лен­ные пра­ви­ла обу­че­ния по охране труда. По­го­во­рим о том, кто и когда дол­жен про­во­дить ин­струк­та­жи, а также кто и когда дол­жен их про­хо­дить с уче­том за­пла­ни­ро­ван­ных из­ме­не­ний в этой сфере.

**Инструктажи по охране труда 2022: какие бывают виды**

Дей­ству­ю­щий По­ря­док обу­че­ния по охране труда (ак­туа­лен до 1 сен­тяб­ря 2022 г.) пред­пи­сы­ва­ет про­ве­де­ние ин­струк­та­жей раз­ных типов. А имен­но: ввод­но­го ин­струк­та­жа, пер­вич­но­го ин­струк­та­жа на ра­бо­чем месте, по­втор­но­го, вне­пла­но­во­го и це­ле­во­го ин­струк­та­жей (п. 2.1.3 По­ряд­ка, утв. [По­ста­нов­ле­ни­ем Мин­тр­у­да, Ми­но­бра­зо­ва­ния от 13.01.2003 N 1/29](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&demo=1), далее – По­ря­док). По­дроб­но о каж­дом из них на­пи­са­но [в от­дель­ной ста­тье](https://glavkniga.ru/situations/s504071).

В новых пра­ви­лах обу­че­ния по охране труда преду­смат­ри­ва­ют­ся такие же виды ин­струк­та­жей ([п. 8 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100034&demo=1), утв. По­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ства РФ от 24.12.2021 N 2464, далее – Пра­вил). При этом от­дель­но ска­за­но, что формы и ме­то­ды их про­ве­де­ния вы­би­ра­ет ра­бо­то­да­тель ([п. 9 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100038&demo=1)).

**Вводный инструктаж с 01.09.2022**

Ввод­ный ин­струк­таж долж­ны про­хо­дить все лица, участ­ву­ю­щие в про­из­вод­ствен­ной де­я­тель­но­сти ком­па­нии. Это новые со­труд­ни­ки, лица, при­быв­шие в ор­га­ни­за­цию в ко­ман­ди­ров­ку, про­хо­дя­щие про­из­вод­ствен­ную прак­ти­ку. Ввод­ный ин­струк­таж дол­жен быть про­ве­ден до того, как они при­сту­пят к ра­бо­те или вы­пол­не­нию своих функ­ций ([п. 10 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100039&demo=1)). В этой части, по сути, в пра­ви­лах ни­че­го не из­ме­ни­лось.

Ввод­ный ин­струк­таж про­во­дит спе­ци­а­лист по охране труда или дру­гой ра­бот­ник, ранее про­шед­ший обу­че­ние по охране труда, на ко­то­ро­го воз­ло­же­ны со­от­вет­ству­ю­щие обя­зан­но­сти. Ана­ло­гич­ным об­ра­зом такой ин­струк­таж после обу­че­ния может про­ве­сти сам ру­ко­во­ди­тель или ИП-ра­бо­то­да­тель. Кроме того, для этих целей можно при­влечь спе­ци­а­ли­зи­ро­ван­ную ком­па­нию, ока­зы­ва­ю­щую услу­ги в об­ла­сти охра­ны труда, в том числе в части обу­че­ния ([п. 11 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100040&demo=1)).

Ми­ни­маль­ное ко­ли­че­ство ра­бот­ни­ков, про­шед­ших обу­че­ние по охране труда и име­ю­щих право про­во­дить ин­струк­та­жи, опре­де­ля­ет­ся с уче­том сред­не­спи­соч­ной чис­лен­но­сти ра­бот­ни­ков, а также ка­те­го­рии риска, к ко­то­рой от­не­се­на ор­га­ни­за­ция ([п. 85 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100164&demo=1), [При­ло­же­ние N 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100381&demo=1) к Пра­ви­лам).

Вы­де­ля­ют ка­те­го­рии низ­ко­го риска, уме­рен­но­го, сред­не­го, вы­со­ко­го и зна­чи­тель­но­го ([п. 11 По­ло­же­ния](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100045&demo=1) о фе­де­раль­ном го­су­дар­ствен­ном кон­тро­ле (над­зо­ре) за со­блю­де­ни­ем тру­до­во­го за­ко­но­да­тель­ства…, утв. По­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ства РФ от 21.07.2021 N 1230, далее – По­ло­же­ния). От­не­се­ние ком­па­нии к одной из ка­те­го­рий риска – пре­ро­га­ти­ва Ро­стру­да. Ка­те­го­рию при­сва­и­ва­ют еже­год­но в срок до 1 июля те­ку­ще­го года. Спи­сок ком­па­ний с вы­со­ким риском вы­ве­ши­ва­ют на сайте [Фе­де­раль­ной служ­бы по труду и за­ня­то­сти](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14934&sphrase_id=7359247), со зна­чи­тель­ным, сред­ним и уме­рен­ным риском – на сай­тах тер­ри­то­ри­аль­ных ор­га­нов служ­бы. Если ор­га­ни­за­ция не по­па­ла ни в один из спис­ков, счи­та­ет­ся, что у нее низ­кий риск.

**Программа вводного инструктажа 2022**: как сделать инструкцию по охране труда

Про­грам­му ввод­но­го ин­струк­та­жа ор­га­ни­за­ция опре­де­ля­ет са­мо­сто­я­тель­но с уче­том спе­ци­фи­ки своей де­я­тель­но­сти. Чтобы ру­ко­во­ди­те­лю ком­па­нии и спе­ци­а­ли­стам было проще раз­ра­бо­тать ин­струк­таж, в Пра­ви­лах при­во­дит­ся при­мер­ный пе­ре­чень тем, ко­то­рые долж­ны быть осве­ще­ны в рам­ках ин­струк­та­жа. В этом пе­речне ([При­ло­же­ние N 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100271&demo=1) к Пра­ви­лам):

* све­де­ния о ра­бо­то­да­те­ле, его по­ли­ти­ка и цели в об­ла­сти охра­ны труда;
* общие пра­ви­ла по­ве­де­ния ра­бо­та­ю­щих в про­из­вод­ствен­ных и вспо­мо­га­тель­ных по­ме­ще­ни­ях ор­га­ни­за­ции, ис­точ­ни­ки опас­но­сти, на­хо­дя­щи­е­ся на тер­ри­то­рии ор­га­ни­за­ции;
* рас­по­ло­же­ние ос­нов­ных служб, вспо­мо­га­тель­ных по­ме­ще­ний, сред­ства обес­пе­че­ния про­из­вод­ствен­ной са­ни­та­рии и лич­ной ги­ги­е­ны;
* об­сто­я­тель­ства и при­чи­ны ха­рак­тер­ных несчаст­ных слу­ча­ев, ава­рий, по­жа­ров, про­ис­шед­ших на ана­ло­гич­ных про­из­вод­ствах;
* дей­ствия ра­бот­ни­ков при воз­ник­но­ве­нии ава­рий­ных си­ту­а­ций, виды сиг­на­ли­за­ций и зву­ко­вых опо­ве­ще­ний;
* ока­за­ние пер­вой по­мо­щи по­стра­дав­шим.

Про­грам­ма ввод­но­го ин­струк­та­жа утвер­жда­ет­ся ра­бо­то­да­те­лем, но пре­жде долж­на быть со­гла­со­ва­на с проф­со­юз­ной ор­га­ни­за­ци­ей или иным пред­ста­ви­тель­ным ор­га­ном ра­бот­ни­ков, если такой есть в ком­па­нии ([п. 11 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100040&demo=1)).

**Инструктаж на рабочем месте: первичный**

Ин­струк­таж на ра­бо­чем месте может быть пер­вич­ным, по­втор­ным и вне­пла­но­вым ([п. 12 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100042&demo=1)). Любой ин­струк­таж на ра­бо­чем месте про­во­дит непо­сред­ствен­ный ру­ко­во­ди­тель ра­бот­ни­ка ([п. 22 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100068&demo=1)). И в таком ин­струк­та­же долж­ны быть во­про­сы ока­за­ния пер­вой по­мо­щи по­стра­дав­шим ([п. 18 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100059&demo=1)).

Сна­ча­ла по­го­во­рим о пер­вич­ном ин­струк­та­же. В общем слу­чае, все ра­бот­ни­ки и лица, про­хо­дя­щие про­из­вод­ствен­ную прак­ти­ку, до на­ча­ла са­мо­сто­я­тель­ной ра­бо­ты долж­ны прой­ти пер­вич­ный ин­струк­таж. В Пра­ви­лах не кон­кре­ти­зи­ру­ет­ся, о каких имен­но ра­бот­ни­ках идет речь. А вот в По­ряд­ке обу­че­ния по охране труда, дей­ству­ю­щем до 01.09.2022, от­дель­но были упо­мя­ну­ты ра­бот­ни­ки, с ко­то­ры­ми за­клю­че­ны сроч­ные тру­до­вые до­го­во­ры; пе­ре­ве­ден­ные из дру­гих под­раз­де­ле­ний; ко­ман­ди­ро­ван­ные из сто­рон­них ор­га­ни­за­ций ([п. 2.1.4 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079)).

То есть те­перь при до­пус­ке лю­бо­го ра­бот­ни­ка к новой для него ра­бо­те с ним нужно про­ве­сти пер­вич­ный ин­струк­таж на ра­бо­чем месте.

Вме­сте с тем, в об­нов­лен­ных пра­ви­лах прямо ука­за­но, что офис­ные ра­бот­ни­ки могут быть осво­бож­де­ны от пер­вич­но­го ин­струк­та­жа, если:

* они ис­поль­зу­ют в своей де­я­тель­но­сти пер­со­наль­ный ком­пью­тер, ко­пи­ро­валь­но-мно­жи­тель­ную тех­ни­ку, иную офис­ную ор­га­ни­за­ци­он­ную тех­ни­ку, а также бы­то­вые при­бо­ры;
* ис­точ­ни­ков опас­но­сти в ор­га­ни­за­ции нет;
* усло­вия их труда при­зна­ны оп­ти­маль­ны­ми или до­пу­сти­мы­ми по ре­зуль­та­там спе­ци­аль­ной оцен­ки усло­вий труда ([п. 13 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100046&demo=1)).

В преды­ду­щем По­ряд­ке обу­че­ния по охране труда фор­му­ли­ров­ки были более раз­мы­ты­ми, и по­нять, с ка­ки­ми имен­но со­труд­ни­ка­ми пер­вич­ный ин­струк­таж можно не про­во­дить, было до­воль­но слож­но. К при­ме­ру, в число «осво­бож­ден­ных ра­бот­ни­ков» по­па­да­ли те, чья ра­бо­та не свя­за­на с ис­поль­зо­ва­ни­ем элек­три­фи­ци­ро­ван­но­го или иного ин­стру­мен­та ([п. 2.1.4 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079)). Но кто се­год­ня ра­бо­та­ет без офис­ной тех­ни­ки, под­клю­чен­ной к элек­три­че­ской сети?

Спи­сок про­фес­сий и долж­но­стей «осво­бож­ден­ных ра­бот­ни­ков» дол­жен утвер­дить ра­бо­то­да­тель ([п. 13 Пра­вил](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=405174&dst=100046&date=26.01.2022)). Это тре­бо­ва­ние не из­ме­ни­лось ([п. 2.1.4 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079)).

**Повторный инструктаж: сроки проведения**

По­втор­ный ин­струк­таж долж­ны про­хо­дить все те же ра­бот­ни­ки, ко­то­рые про­хо­ди­ли пер­вич­ный ин­струк­таж на ра­бо­чем месте. Пе­ри­о­дич­ность про­ве­де­ния по­втор­но­го ин­струк­та­жа – раз в 6 ме­ся­цев ([п. 14-15 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100047&demo=1)). Таким об­ра­зом, срок, от­ве­ден­ный для об­нов­ле­ния зна­ний по охране труда, остал­ся преж­ним ([п. 2.1.5 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079)).

**Внеплановый инструктаж**

Пе­ре­чень ос­но­ва­ний для про­ве­де­ния вне­пла­но­во­го ин­струк­та­жа с 1 сен­тяб­ря 2022 года рас­ши­ря­ет­ся. Ра­бот­ни­ки ор­га­ни­за­ции про­хо­дят его при опре­де­лен­ных об­сто­я­тель­ствах. Ос­но­ва­ни­я­ми для про­ве­де­ния вне­пла­но­во­го ин­струк­та­жа могут быть ([п. 16 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100049&demo=1)):

* из­ме­не­ния в экс­плу­а­та­ции обо­ру­до­ва­ния, тех­но­ло­ги­че­ских про­цес­сах, и т.д., вли­я­ю­щие на без­опас­ность труда;
* из­ме­не­ния долж­ност­ных (функ­ци­о­наль­ных) обя­зан­но­стей ра­бот­ни­ков. На­при­мер, ор­га­ни­за­ция за­ку­пи­ла обо­ру­до­ва­ние, ана­ло­гич­ное име­ю­ще­му­ся, но дру­гой мо­де­ли. Тех­про­цесс про­из­вод­ства не из­ме­нил­ся. Од­на­ко по­сколь­ку ра­бот­ни­ки те­перь долж­ны ис­поль­зо­вать в своей ра­бо­те дру­гое обо­ру­до­ва­ние, с ними необ­хо­ди­мо про­ве­сти вне­пла­но­вый ин­струк­таж. Та­ко­го пунк­та в По­ряд­ке обу­че­ния по охране труда не было;
* из­ме­не­ния нор­ма­тив­ных пра­во­вых актов в сфере охра­ны труда, а также из­ме­не­ния ло­каль­ных нор­ма­тив­ных актов ор­га­ни­за­ции, за­тра­ги­ва­ю­щие тре­бо­ва­ния охра­ны труда;
* вы­яв­ле­ние до­пол­ни­тель­ных про­из­вод­ствен­ных фак­то­ров (по­ми­мо уже име­ю­щих­ся на ра­бо­чем месте) и ис­точ­ни­ков опас­но­сти при про­ве­де­нии спе­ци­аль­ной оцен­ки усло­вий труда, пред­став­ля­ю­щих угро­зу жизни и здо­ро­вью. Это тоже новое ос­но­ва­ние для про­ве­де­ния вне­пла­но­во­го ин­струк­та­жа;
* тре­бо­ва­ния спе­ци­а­ли­стов фе­де­раль­ной ин­спек­ции труда;
* про­изо­шед­шие ава­рии и несчаст­ные слу­чаи на про­из­вод­стве. В такой си­ту­а­ции ру­ко­во­ди­тель ре­ша­ет, кто имен­но из ра­бот­ни­ков дол­жен прой­ти вне­пла­но­вый ин­струк­таж ([п. 17 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100058&demo=1));
* пе­ре­ры­вы в ра­бо­те про­дол­жи­тель­но­стью более 60 ка­лен­дар­ных дней. До 01.09.2022 для работ с вред­ны­ми и/или опас­ны­ми усло­ви­я­ми труда пе­ре­рыв дол­жен со­став­лять более 30 ка­лен­дар­ных дней, а для осталь­ных работ – более 2 ме­ся­цев. Новая про­дол­жи­тель­ность пе­ре­ры­ва уста­нов­ле­на одна для всех ([п. 2.1.6 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079));
* ре­ше­ние ра­бо­то­да­те­ля.

Целевой инструктаж с 01.09.2022

Как и вне­пла­но­вый, це­ле­вой ин­струк­таж про­во­дит­ся в опре­де­лен­ных слу­ча­ях:

* перед про­ве­де­ни­ем работ, пред­по­ла­га­ю­щих непре­рыв­ный кон­троль ра­бо­то­да­те­ля, работ по­вы­шен­ной опас­но­сти, в том числе работ, для про­из­вод­ства ко­то­рых нужен на­ряд-до­пуск и дру­гие рас­по­ря­ди­тель­ные до­ку­мен­ты;
* перед вы­пол­не­ни­ем работ на объ­ек­тах по­вы­шен­ной опас­но­сти, на про­ез­жей части ав­то­до­рог, же­лез­но­до­рож­ных путях;
* перед вы­пол­не­ни­ем работ, не от­но­ся­щих­ся к ос­нов­но­му тех­про­цес­су и не преду­смот­рен­ных долж­ност­ны­ми ин­струк­ци­я­ми;
* перед вы­пол­не­ни­ем работ по лик­ви­да­ции по­след­ствий чрез­вы­чай­ных си­ту­а­ций. В этом слу­чае ин­струк­таж про­во­дит­ся в опе­ра­тив­ном по­ряд­ке и фик­си­ро­вать факт его про­хож­де­ния не нужно ([п. 20 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100066&demo=1));
* в иных слу­ча­ях, уста­нов­лен­ных ра­бо­то­да­те­лем ([п. 19 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100060&demo=1)).

Как видим, пе­ре­чень ос­но­ва­ний для про­ве­де­ния це­ле­во­го ин­струк­та­жа с сен­тяб­ря 2022 года также ме­ня­ет­ся. Спи­сок стал шире. Хотя из преды­ду­ще­го По­ряд­ка в Пра­ви­ла пе­ре­еха­ли не все пунк­ты. На­при­мер, По­ря­док обу­че­ния по охране труда тре­бо­вал про­ве­де­ния це­ле­во­го ин­струк­та­жа при ор­га­ни­за­ции мас­со­вых ме­ро­при­я­тий в ком­па­нии ([п. 2.1.7 По­ряд­ка](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079)). В новых пра­ви­лах та­ко­го тре­бо­ва­ния нет.

По­сколь­ку це­ле­вой ин­струк­таж имеет свою спе­ци­фи­ку, про­во­дит его лицо, от­ве­ча­ю­щее за про­ве­де­ние кон­крет­ных работ. То есть ру­ко­во­ди­тель работ ([п. 22 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100068&demo=1)).

Регистрация инструктажей по охране труда 2022

Факт про­хож­де­ния лю­бо­го ин­струк­та­жа по охране труда дол­жен быть за­до­ку­мен­ти­ро­ван. При ре­ги­стра­ции лю­бо­го ин­струк­та­жа фик­си­ру­ет­ся ([п. 86-87 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100165&demo=1)):

* дата про­ве­де­ния ин­струк­та­жа;
* ФИО ра­бот­ни­ка, его про­фес­сия (долж­ность), дата рож­де­ния;
* ФИО, про­фес­сия (долж­ность) ра­бот­ни­ка, про­во­див­ше­го ин­струк­таж;
* под­пись ра­бот­ни­ка, про­во­див­ше­го ин­струк­таж;
* под­пись ра­бот­ни­ка, про­шед­ше­го ин­струк­таж.

При про­ве­де­нии ввод­но­го ин­струк­та­жа также ука­зы­ва­ет­ся на­име­но­ва­ние под­раз­де­ле­ния, в ко­то­ром будет тру­дить­ся ра­бот­ник ([пп. «д» п. 86 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100170&demo=1" \t "_blank)).

При про­ве­де­нии лю­бо­го дру­го­го ин­струк­та­жа нужно от­ме­тить его вид и на­име­но­ва­ние ло­каль­но­го акта, в со­от­вет­ствии с ко­то­рым про­ве­ден ин­струк­таж ([пп. «д», «з» п. 87 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100179&demo=1" \t "_blank)). А в слу­чае вне­пла­но­во­го или це­ле­во­го ин­струк­та­жа также от­ра­жа­ет­ся при­чи­на его про­ве­де­ния ([пп. «е» п. 87 Пра­вил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100180&demo=1" \t "_blank)).

**Диспансеризация работников**

Диспансеризация населения, или медицинское обследование граждан, включает в себя комплекс мероприятий. Они проводятся врачами различных специальностей и включают в себя осмотр, консультирование, мероприятия лечебного и профилактического характера, наблюдение состояния здоровья в динамике. Под диспансеризацию, согласно законодательству, подпадают и граждане, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

**Вопрос:** Какие правила установлены законодательством для граждан предпенсионного и пенсионного возраста при прохождении диспансеризации? [**Посмотреть ответ**](https://assistentus.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=120532&dst=100001)

Диспансеризация упоминается в законодательных актах наряду с медосмотрами работников, при этом существуют важные нюансы, позволяющие различать их. Сотрудники чаще всего задаются вопросом предоставления времени на прохождение диспансеризации и оплаты. Руководство интересует проблема соблюдения ТК РФ и включения затрат на диспансеризацию в расчеты.

Как в табеле учета рабочего времени отразить [**период прохождения работником диспансеризации**](https://assistentus.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=182836&dst=100001)?

Диспансеризация и медосмотр

Диспансеризация и медосмотр – два термина, которые воспринимаются нередко как идентичные, однако это не совсем так. Медосмотр проводится при устройстве на работу или раз в год, согласно требованиям работодателя. Существуют утвержденные списки профессий, по которым медосмотры обязательны. По каждой профессии необходимо пройти индивидуальный список процедур.

**Вопрос:** Можно ли в документации о закупке услуг по диспансеризации работников указать конкретный городской округ, в котором должны оказываться услуги? [**Посмотреть ответ**](https://assistentus.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=128350&dst=100002)

Медосмотр – мероприятие платное и, согласно ТК РФ, оплачивается из бюджета фирмы. Диспансеризация бесплатна. Она проводится раз в три года для лиц старше 21 года. Состав мероприятий по ней шире охватываемого медосмотром, профилактический медосмотр – составная часть диспансеризации. По окончании процедуры человеку на руки выдается **карта здоровья** (приказ Минсоцразвития №441н от 2/05/12 г.).

Обязан ли работодатель предоставить выходной день с сохранением среднего заработка работнику, [**прошедшему диспансеризацию во время ежегодного отпуска**](https://assistentus.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=182809&dst=100001)?

Законодательная база проведения диспансеризации это:

* ФЗ №323 от 21/11/11 г. «Об основах охраны здоровья» (ст. 46-4);
* Приказ Минздрава №869н от 26/10/17 г.;
* ТК РФ (ст. 185.1).

Как предоставить и оплатить [**выходные дни для прохождения работниками диспансеризации**](https://assistentus.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239752&dst=100001)?

ФЗ дает понятие диспансеризации, приказом Минздрава утвержден порядок ее проведения, а в ТК РФ, в новой статье 185.1, работнику даются гарантии прохождения диспансеризации. Их обязан обеспечить работодатель.

**На заметку!** В интервале между диспансеризациями гражданин имеет право на бесплатный профилактический осмотр (раз в два года). Различается такой осмотр с диспансеризацией составом процедур, при его прохождении не снимается ЭКГ, не берутся некоторые анализы.

Гарантии работнику

Федеральным законом №353-ФЗ от 3/10/18 г. ТК РФ был дополнен ст. 185.1, которая содержит гарантии сотрудникам, желающим пройти диспансеризацию. Это нововведение решило давнюю проблему: ранее работодатели крайне неохотно предоставляли работникам время для прохождения процедуры и нередко отказывались оплачивать отсутствие на рабочем месте.

С 1.01.19 г. работнику гарантируется:

* один день в три года освобождения от трудовых обязанностей, с сохранением рабочего места;
* оплата за этот день в размере среднего заработка.

Работнику предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) предоставляется 2 рабочих дня в год на те же цели и на тех же условиях.

Указанная статья содержит ряд неясностей и противоречий. Работники предпенсионного возраста имеют право использовать 2 рабочих дня в году на диспансеризацию, однако диспансеризация по закону проходит раз в 3 года. Работники, не получающие пенсию, если позволяет возраст (выслуга лет), исходя из текста статьи, имеют право лишь на 1 день раз в 3 года. Если работник достиг пенсионных лет, но не имеет достаточного стажа для получения выплат либо оформил пенсию позже, они лишаются льготных дней – таковы выводы из буквальной трактовки ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ.

Чтобы пройти диспансеризацию, работнику достаточно согласовать день (дни) с администрацией и написать соответствующее заявление.

Как действовать работодателю

Рассмотрим ст. 185.1 ТК РФ с точки зрения работодателя. Прежде всего, из нее следует, что администрация не обязана направлять работника на диспансеризацию.

Если производство имеет подразделения, работник, оформив заявление, должен сначала согласовать время диспансеризации со своим непосредственным руководителем (например, начальником цеха). Кадровой службе необходимо проверить, имеет ли право работник на диспансеризацию в этом году, и учесть время его отсутствия. Кадровик также ставит свою подпись на заявлении. Затем его подписывает вышестоящее руководство.

Важно! Платить и учитывать в расходах суммы за диспансеризацию организации не придется – она бесплатна, а вот дни согласно заявлению оплачиваются как рабочие по среднему заработку.

Включать ли эти суммы в расчет налога на прибыль – вопрос неоднозначный. Ст. 255 НК РФ не содержит в списке расходы по диспансеризации, в то же время перечень затрат по этой статье открыт. В последнем пункте значатся «другие расходы», поименованные в колдоговоре или трудовом договоре. Выход видится во включении соответствующей формулировки в эти документы, содержащей указание на ст. 185.1 и декларирующей обязанность работодателя сохранять за работником средний заработок при прохождении диспансеризации.

В табеле учета рабочего времени день, когда работник находится на диспансеризации, можно помечать буквой «А» — неявки с разрешения администрации, либо специальным обозначением, закрепленным в ЛНА (например «Д»).

Вопрос о диспансеризации связан с соблюдением трудовой дисциплины. На сегодняшний день у работодателя нет официального способа проверить, действительно ли работник проходил диспансеризацию в предоставленное ему рабочее время. Медицинские учреждения не обязаны, согласно упомянутого пр. №441, выдавать справки гражданам, воспользовавшимся своим правом на диспансеризацию. Речь в п. 12 «Порядка выдачи» справок и медзаключений идет о медицинском заключении по результатам диспансеризации, а справка может быть выдана по результатам прохождения медосмотра (п. 9-в). Работодатель может составить письменный запрос в адрес медучреждения с просьбой подтвердить прохождение диспансеризации его работниками.

Известны случаи, когда руководство компании в ультимативной форме требует прохождения диспансеризации от своих сотрудников, угрожая штрафами и увольнениями. Такие требования незаконны по двум причинам:

1. Диспансеризация добровольна.
2. Если работник регулярно проходит обязательные медосмотры, их результаты действительны в течение года, и дополнительные профилактические меры будут излишни.

**Тезисно**

1. Диспансеризация – добровольная бесплатная процедура, включающая комплекс мер по выявлению и профилактике заболеваний, в том числе среди трудоспособного населения. Она проводится раз в 3 года. Диспансеризацию следует различать с профессиональными медосмотрами, которые обязательны и платны.
2. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работодатель обязан предоставлять один рабочий день гражданину для прохождения диспансеризации (гражданам предпенсионного возраста – 2 дня). Это рабочее время оплачивается, рабочее место и должность за гражданином сохраняются.
3. Дни предоставляются по заявлению работника. Оплата среднего заработка за предоставленные дни может быть включена в расходы налогового учета, если обязанность оплаты дней диспансеризации прописана в коллективном или трудовом договоре.
4. По итогам диспансеризации гражданину выдается медзаключение, которое он вправе не показывать работодателю. Администрация для подтверждения целевого использования рабочего времени сотрудниками может сделать запрос в медучреждение, проводившее диспансеризацию.