Нужны ли инструктажи по охране труда работникам, занятым по гражданско-правовым договорам?

Минтруд предоставил разъяснения по поводу необходимости проведения инструктажей по охране труда с лицами, которые **трудятся в организации на основании гражданско-трудового договора**(Письмо Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157).

Трудовое законодательство обязывает работодателей проводить для своих сотрудников инструктажи по ОТ, одним из видов которых выступает первичный инструктаж на рабочем месте. Как считают чиновники Минтруда, **инструктировать необходимо не только персонал, состоящий с наймодателем в трудовых правоотношениях, но и лиц, участвующих в операционной деятельности предприятия в соответствии с условиями гражданско-правового соглашения**.

Подобный вывод можно сделать на основании положений п 2.1.2-2.1.4 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Они предусматривают осуществление первичного и вводного инструктажа рабочем месте в том числе для командированных сотрудников; обучающихся образовательных организаций, находящихся на производственной практике; персонала сторонних компаний, которые трудятся на отдельном участке и иных лиц, принимающих участие в осуществлении операционной деятельности.

**Несколько лет назад Минтруд имел иную позицию по поводу инструктажей**. Например, в письме от 30 сентября 2016 года №15-2/ООГ-3495 утверждалось, что для работников, выполняющих задание в соответствии с гражданско-правовым соглашением, вводный инструктаж не проводится. В качестве обоснования своей позиции тогда чиновники ведомства указывали ст.11 ТК РФ, устанавливающую, что нормы трудового законодательства на таких сотрудников не распространяются.

**Предоставить однозначное юридическое толкование подобной ситуации довольно сложно**. Сразу несколько норм – ст.212, 214 и 225 ТК РФ регламентируют обязанность инструктировать работников. Согласно ст.20 ТК РФ этот статус приобретает физлицо, которое вступило в трудовые правоотношения с работодателем, возникающие после подписания трудового договора (ст.16 ТК РФ). Установив причинно-следственную связь, можно утверждать, что юридическим основанием для инструктажа выступает именно трудовое соглашение.

Однако не лишено логики и другое утверждение, что информирование о правилах охраны труда лиц, которые осуществляют производственную деятельность на территории предприятия поможет сократить риск возникновения нештатных ситуаций и причинения вреда не только этим сотрудникам, но и штатному персоналу организации. Кроме того, указание на необходимость инструктажей по ОТ в отношении персонала подрядных организаций содержится в ряде нормативных актов.

Один из них ГОСТ Р 12.0.007-2009, требующий инструктирование персонала подрядчиков, производящего работы на территории организации. Другой документ ГОСТ 12.0.230-2007 обязывает знакомить сотрудников подрядных организаций с потенциально опасными производственными факторами и проводить для них инструктаж перед началом трудовой деятельности с целью обеспечения безопасности и охраны здоровья. При этом правила, прописанные в этих ГОСТах, имеют рекомендательный характер.

Этот факт не мешает отдельным судам ссылаться на данные нормы в качестве обоснования необходимости проведения инструктажей по ОТ на основании правоотношений, вытекающих из условий договора подряда. Такую позицию в свое время занял Челябинский облсуд (определение от 14.08.2017 №11-10466/2017 и Самарский облсуд (определение от 06.09.2016 №33-11708/2016).

Другие судебные инстанции трактуют выполнение инструктажа как факт наличия трудовых правоотношений, а не гражданско-правовых, например, подобное мнение изложено в определении ВС РФ от 02.09.2019 №41-КГ19-10.

**Работодателю с учетом необходимости обеспечить безопасность производственного процесса и снизить риски вынесения административного наказания целесообразно все же проводить инструктажи по ОТ для сотрудников, работающих в компании на основании гражданско-правовых соглашений.** В рамках внутреннего документооборота предприятия рекомендуется разделить эти инструктажи с теми, которые организуются для лиц, состоящих в трудовых правоотношениях. Не исключается регистрация подобных инструктажей в специальных журналах учета.