**Новые правила обучения по охране труда**

1 сентября 2022 года вступили в силу правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда в редакции постановления Правительства от **24.12.2021 № 2464.** Новые требования касаются всех работодателей крупной или малой компании, частных предпринимателей.

Помимо этого, по новым правилам придётся работать учебным центрам, ответственным за обучение безопасного выполнения работ, практического применения навыков первой помощи и т. д.

*В статье расскажем обо всех изменениях: как проводить обучение и организовать проверку знаний требований охраны труда, и как быть работодателю, чтобы избежать штрафов.*

**Новые положения об охране труда**

Новые требования относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, которые должны **предотвратить случаи травматизма**, профессиональных заболеваний на производстве и снизить их последствия.

Организации и индивидуальные предприниматели, которые оказывают услуги по обучению охране труда работодателей и их работников, должны быть аккредитованы и соответствовать требованиям Минтруда по правилам [постановления от 16 декабря 2021 № 2334](https://www.klerk.ru/doc/540047/). **Наличие образовательных лицензий больше не требуется.**

В новом постановлении расширен список видов обучения:

* инструктаж по охране труда;
* стажировка на рабочем месте;
* оказание первой помощи пострадавшим;
* использование (применение) средств индивидуальной защиты (СИЗ);
* обучение по охране труда у работодателя, в том числе безопасным методам и приёмам выполнения работ.

1 марта 2022 года вступили в силу поправки ([*ст. 76 ТК*](https://www.klerk.ru/cdoc/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-76-otstranenie-ot-raboty/)), по которым сотрудник обязан пользоваться полученными от работодателя СИЗ, в противном случае его отстранят от работы без оплаты простоя.

Также появились конкретные требования к стажировке, программам подготовки, добавилось понятие «внеплановое обучение». Имеется раздел требований для **работодателей, самостоятельно обучающих своих работников**. Установлены особенности подготовки персонала в области охраны труда на **микропредприятиях**. Все нововведения разберём далее.

Списки работников на обучение по отдельным программам устанавливает работодатель исходя из результатов оценки профессиональных рисков (ОПР) и специальной оценки условий труда (СОУТ). А инструктаж на рабочем месте должен проводиться для всех работников с учётом всех источников опасности, выявленных при СОУТ и ОПР.

Работодатель обязан обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников ([*ст. 214 ТК*](https://www.klerk.ru/cdoc/trudovoj-kodeks-tk-rf/stata-214-obazannosti-rabotodatela-v-oblasti-ohrany-truda/)). За нарушение привлекут к ответственности по [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП](https://www.klerk.ru/cdoc/kodeks-ob-administrativnyh-pravonaruseniah-koap-rf/stata-5271-narusenie-gosudarstvennyh-normativnyh-trebovanij-ohrany-truda-soderzasihsa-v-federalnyh-zakonah-i-inyh-normativnyh-pravovyh-aktah-rossijskoj-federacii/#p_731). Штраф накладывается за одного необученного сотрудника в размере: для ИП **до 25 000 рублей**, для юрлица – **до 130 000 рублей**.

**Инструктажи по охране труда**

С 1 сентября работодатели обязаны проводить следующие виды инструктажа по охране труда:

* вводный;
* инструктаж на рабочем месте;
* целевой инструктаж.

**Вводный инструктаж**

Работодатель обязан провести инструктаж для вновь принятых сотрудников, командированных и студентов на производственной практике.

**Инструктажи на рабочем месте**

Подразделяются на первичный, повторный и внеплановый. Их проходят все работники организации и студенты на производственной практике. Обучение по правилам работы и мерам безопасности должен проводить непосредственный руководитель сотрудника.

От первичного и повторного инструктажа могут освободить работников, связанных только с компьютерной, офисной и бытовой техникой. При условии, что результаты СОУТ относятся к 1 или 2 классу (*оптимально и допустимо*).

**Внеплановый проводится** для персонала, если меняются технологические процессы на производстве, должностные обязанности, при авариях или несчастных случаях.

**Целевой инструктаж**

Руководитель проводит его перед началом работ, на которые нужен наряд-допуск или распоряжение, а также в случае деятельности повышенной опасности или работ, не входящих в должностные (производственные) инструкции.

Помимо инструктажей, в новых правилах вводится понятие **стажировка**. Она обязательна для сотрудников, которые трудятся во вредных или опасных условиях труда. Если таких нет, стажировка не обязательна, но возможна, если руководитель утвердит её.

**Обучение по охране труда**

В Приложении[№ 2464](https://www.klerk.ru/doc/540050/) появились программы обучения, которые составляются специально по требованиям безопасности на рабочих местах и по результатам оценки профессиональных рисков и специальной оценки условий труда.

Всего имеется **пять программ**, которые будут содержать теоретическую часть по темам обучения, количество часов и форму обучения, практические занятия и проверку знаний. Программы следующие:

1. обучение применению (*для спецодежды – и ношению*) СИЗ;
2. оказание первой помощи пострадавшим;
3. общие вопросы охраны труда;
4. безопасные методы и приёмы выполнения работ;
5. выполнение работ повышенной опасности.

Примерные перечни тем к каждой из программ указаны в Приложении № 3 [Порядка № 2464](https://www.klerk.ru/doc/540050/).

Работодатель должен организовать подготовку работников на предприятии или у сторонней организации/ИП, которые аккредитованы Минтрудом. Если он захочет **обучать персонал самостоятельно**, то ему потребуется наличие учебно-материальной базы на 100 работников, не менее двух преподавателей в штате, или нанять их по договору ГПХ, создать комиссию проверки знаний, а также зарегистрироваться в реестре Минтруда.

Имеются категории сотрудников, которые всё равно должны проходить **внешнее обучение в учебных центрах:**

* сам работодатель или руководитель организации, его заместители, руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по охране труда;
* руководители структурных подразделений и их заместители;
* специалисты структурных подразделений;
* специалисты по охране труда (*СОТ*);
* работники рабочих профессий;
* члены комиссий (*комитетов*) по проверке знаний, ответственные за инструктажи и обучение;
* лица, назначенные руководителем микропредприятия для проведения проверки знаний у работников.

Руководители и специалисты проходят обучение по охране труда один раз в три года, а работники рабочих профессий – с той периодичностью, которая установлена в локальных нормативных актах. Обычно это сразу после принятия сотрудника на работу, но не позднее 60 дней после заключения трудового договора. Затем раз в три года проводится плановая подготовка работника. Если он выполняет работу повышенной опасности, то – один раз в год.

Внеплановое обучение проводится, если меняются нормативные требования, нужно работать на новом оборудовании, меняются требование ГИТ и т. д. Обязательно не позднее 60 дней с даты наступления событий.

Обучение проходит **с отрывом сотрудника от основной работы**, поэтому работодатель должен указать во внутренних документах компании порядок освобождения работника от трудовых обязанностей на время подготовки. Если работнику надо изучить несколько программ, их общая продолжительность суммируется.

**Проверка знаний по вопросам охраны труда**

Инструктажи и обучение заканчиваются обязательной проверкой знаний, чтобы проверить, как работник усвоил материал и сможет ли применить их на практике. Для этого устраивается устный опрос, письменное или компьютерное тестирование там, где сотрудник проходил обучение. В учебном центре или у работодателя (*создаётся комиссия по новым требованиям, где председатель и члены комиссий сдают экзамен на платформе «*[*ЕСИОТ*](https://eisot.rosmintrud.ru/)*» Минтруда*).

Проверка знаний подтверждается **протоколом**, форму которого определяет организация, проводившая проверку знаний, с учётом нормативных требований. Если у работника не будет этого подтверждения – к работе он не допускается.

*На данный момент проверка знаний подтверждается удостоверением, а не протоколом. Теперь решение по выдаче слушателю удостоверения, решает учебный центр или работодатель, организующий внутреннее обучение.*

**Проведение обучения на микропредприятиях**

К микропредприятиям относят организации, где среднесписочная численность сотрудников до 15 человек. Для таких предприятий установлен упрощённый порядок подготовки персонала. Обучение и инструктажи проводит руководитель микропредприятия или ИП, который прошёл внешнюю подготовку в учебных центрах.

Если на микропредприятии  **нет работ повышенной опасности**, то обучение по охране труда можно заменить инструктажами, их результаты оформить в едином документе (п. 102 [Правил](https://www.klerk.ru/doc/540050/)). Проверку знаний сотрудника может проводить один человек, назначенный приказом руководителя, комиссию для этого создавать необязательно.

**Что нужно сделать руководителю**

Для начала посмотреть, имеются ли оформленные документом результаты СОУТ и ОПР.

Узнать свою категорию риска в Государственной инспекции труда (ГИТ) или через [онлайн-калькулятор](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=689588" \t "_blank) на сайте Роструда.

После получения сведений определить порядок обучения работников и оформить их локальным нормативным актом. Можно разработать новый документ или внести изменения в действующий (*ПВТР, Положение о СУОТ и др*.), в котором необходимо определить:

* место подготовки (*у работодателя или в учебном центре*);
* программы обучения и категории работников для внешнего обучения;
* порядок освобождения сотрудника от выполнения трудовых обязанностей на время подготовки по охране труда;
* перечень должностей и профессий для прохождения стажировки после обучения (*п. 25*[*Порядка № 2464*](https://www.klerk.ru/doc/540050/));
* список персонала для обучения оказанию первой помощи (*п. 33*);
* перечень СИЗ, применение которых требует практических навыков (*п. 38*);
* список должностей и профессий работников, освобождённых от обучения по охране труда (*п. 54*);
* перечни работ повышенной опасности и лиц, ответственных за их проведение (*п. 55, 56*);
* порядок планирования обучения (*п. 80-84*);
* формы и порядок проверки знаний после инструктажа (*п. 69*);
* приказом сформировать комиссию по проверке знаний (*п. 72, 73*) и организовать их внеплановое обучение.

Если работодатель планирует **самостоятельно проводить подготовку** своего персонала, то ему нужно зарегистрироваться в личном кабинете Минтруда в качестве ИП/юрлица, осуществляющего деятельность по обучению своих работников (*п. 99*[*Порядка № 2464*](https://www.klerk.ru/doc/540050/)).

Что касается инструктажей, необходимо разработать, согласовать с профсоюзом и утвердить их программу. Приказом назначить ответственных за проведение инструктажей (*по всем видам*), провести их обучение. Затем ознакомить всех работников с новыми документами под подпись.

**Переходный период будет длиться с 1 сентября 2022 года до 1 марта 2023** года, чтобы все учебные центры успели пройти аккредитацию, работодатели подготовиться и направить заявки на формирование реестра работодателей, решивших проводить подготовку персонала самостоятельно. Также работодатель должен поддерживать электронный документооборот (ЭДО) с использованием цифровых подписей, чтобы вести документооборот по охране труда, представлять документы в ГИТ, давать инспекторам ГИТ доступ к базе электронных документов.