



## Популярные вопросы экспертам в июне

### **1. Будет ли руководитель организации нести ответственность, если выдает работникам немаркированные СИЗ?**

Да, будет.

Для СИЗ установлены требования по двум видам маркировки.

1. Маркировка по Техническому регламенту ТР ТС 019/2011 (далее – ТР ТС).
2. Цифровая маркировка Data Matrix (маркировка «Честный знак»).

Руководитель организации несет ответственность за то, чтобы защитные свойства выданных СИЗ соответствовали ТР ТС. Если на СИЗ нет документа о подтверждении их защитных свойств, а на изделии нет маркировки со сведениями в соответствии с ТР ТС, то такие СИЗ выдавать нельзя (п. 4 Правил обеспечения СИЗ № 766н).

Цифровую маркировку Data Matrix наносят на СИЗ, чтобы контролировать оборот товаров. Без такой маркировки нельзя совершать действия по реализации товаров. Если работодатель только выдает СИЗ, а не продает, то за отсутствие маркировки Data Matrix ответственность он не несет, но рискует купить нелегальный товар.

### **2. Как поступить работодателю, если работнику не подходит по размеру спецобувь из-за высокого подъема?**

Работодатель обеспечивает работников теми СИЗ, которые соответствуют антропометрическим параметрам (п. 24 Правил обеспечения СИЗ № 766н). Если не подходит спецобувь, то попробуйте другую модель с аналогичными защитными свойствами.

### **3. Обязательно ли назначать специалиста по охране труда в штат организации более 50 человек, если в ней только офисные сотрудники?**

Да, обязательно.

В организациях с численностью работников более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда (ст. 226 ТК). Это требование для всех организаций, независимо от вида производственной деятельности.

**4. Нужно ли заново обучать работника на группу по ОЗП после перевода на новую должность, если у него еще действует то же обучение по старой должности?**

Нет, не нужно

Если работника перевели на новую должность и ранее он проходил обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в ОЗП, то новое обучение не требуется (подп. 2 п. 18 Правила по охране труда при работе в замкнутых пространствах).

**5. Можно ли включить в комиссию по расследованию несчастного случая специалиста по охране труда, если он еще не прошел проверку знаний на сайте Минтруда? Он принят недавно, и у него еще действует обучение по охране труда с предыдущего места работы.**

Нет, нельзя.

Работник может быть допущен к самостоятельной работе после прохождения обучения по ОТ и проверки знаний (ст. 214 ТК). Если в организацию приняли специалиста по охране труда, то приступить к работе, в том числе к расследованию несчастных случаев, он может после того, как пройдет обучение по охране труда для вновь принятых работников.

**6. Когда проводят первичный инструктаж по охране труда: до обучения по охране труда или после?**

Законодательством не регламентирована последовательность проведения обучения по охране труда и первичного инструктажа (п. 122 Порядка обучения № 2464). Порядок проведения обучения по охране труда утверждает работодатель. Проверку знаний требований охраны труда проводят в рамках проведения обучения по охране труда и инструктажей (п. 68 Порядка обучения № 2464). Без проверки знаний работника не допускают до стажировки.

Учитывайте возможность физического присутствия работника на территории предприятия. Например, если обучение проводит УЦ, то работник сможет присутствовать на своем рабочем месте только после того, как пройдет обучение и проверку знаний по ОТ. В этом случае два варианта при выборе дня проведения первичного инструктажа: в день приема на работу или на следующий день после проведения обучения в учебном центре.

**7. Нужно ли заново отправлять работника на медосмотр, если он прошел его два месяца назад, но после проведения СОУТ на его рабочем месте появились новые факторы, а условия труда признали вредными?**

Да, нужно.

Для проведения медосмотра работодатель формирует список лиц, подлежащих медосмотру. В списке лиц указывают вредные факторы, которые воздействуют на

работников, выявленные в рамках СОУТ (п. 9 и 10 Порядка проведения медосмотров от 28.01.2021 № 29н).

Если после проведения СОУТ выявлены новые вредные факторы, то работодатель обновляет список лиц, подлежащих медосмотру. В заключениях по результатам медосмотров работников должны быть указаны те же факторы, что и в обновленном после СОУТ списке лиц.

**8. Нужно ли оформлять протокол проверки после проведения вводного инструктажа, если работники освобождены от обучения по ОТ и инструктажа на рабочем месте?**

Нет, не нужно.

Для регистрации вводного инструктажа достаточно оформить документ с учетом сведений из пункта 86 Порядка обучения № 2464. При этом работодатель сам определяет форму и порядок регистрации вводного инструктажа (п. 69 и 88 Порядка обучения № 2464).

**9. Есть ли разница в средствах защиты органов слуха по профессиям: кому выдавать наушники, а кому беруши?**

Разницы нет.

Работодатель разрабатывает нормы выдачи СИЗ и сам в них определяет, какие средства защиты выдавать работникам. В Единых типовых нормах работодателю предоставили выбрать средства защиты органов слуха самому – наушники или беруши (приложение 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н).

**10. Можно ли обеспечивать работников ДСИЗ регенерирующего типа путем наличия их в дозаторах?**

Да, можно.

Выдача ДСИЗ регенерирующего типа может осуществляться с применением дозатора (п. 46 Правил обеспечения СИЗ № 766н). Выдача таких СИЗ оформляется в личных карточках работников (ч. 2 п. 47 Правил обеспечения СИЗ № 766н).

**11. Обязательно ли соблюдать хронологическую последовательность дат в журнале регистрации инструктажа по охране труда?**

Да, обязательно. Если в организации приняли порядок регистрации инструктажей по охране труда в журнале, то соблюдайте в нем хронологию. При этом законодательно не закреплены требования к порядку ведения журналов по охране труда. Работодатель сам определяет порядок и форму регистрации инструктажей (п. 88 Правил обучения по охране труда и проверки знаний, утв. приказом Минтруда от 24.12.2021 № 2464; далее — Правила обучения № 2464). Главное указывать обязательную информацию из пунктов 86 и 87 Правил обучения № 2464.

Если в организации принят порядок регистрации инструктажей в документе, в котором не соблюдается хронологическая последовательность дат проведения инструктажей, это не будет нарушением. Например, в организации могут сформировать документ для регистрации повторных инструктажей по охране труда со списком работников в алфавитном порядке, где даты инструктажей будут записаны по факту проведения, а не в хронологическом порядке.

**12. Нужно ли проходить психиатрическое освидетельствование непосредственному руководителю работников, которым требуется обследование по характеру работ?**

Нет, не нужно. Психосвидетельствование требуется для выполнения определенных видов работ (п. 1 приложения 1 к Порядку прохождения психосвидетельствования, утв. приказом Минздрава от 20.05.2022 № 342н). Если непосредственный руководитель такие работы не выполняет, в том числе в качестве подработки, то ему психосвидетельствование не требуется.

**13. Нужно ли заново проводить обучение по охране труда по всем программам, если работник был уволен по миграционным причинам, но принят обратно через 45 дней?**

Да, нужно. Если заключили с работником новый трудовой договор, проведите обучение по охране труда заново (п. 62 Правил обучения № 2464). В законе не предусмотрена возможность не обучать работников охране труда после трудоустройства.

**14. Допустимо ли подписать отчет о повторной спецоценке более поздней датой относительно даты предыдущего отчета? Например, предыдущий отчет был подписан 1 апреля 2019 года, а нынешний — 10 апреля 2024 года.**

Да, допустимо. Отчет о спецоценке подписывают не позднее чем через пять лет со дня внесения сведений о результатах предыдущей спецоценки во ФГИС СОУТ (ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; далее — Закон № 426-ФЗ). Результаты вносят в систему в течение 10 рабочих дней после утверждения отчета (ч. 3 ст. 18 Закона № 426-ФЗ). Значит, дата нового отчета должна быть не позднее даты внесения сведения во ФГИС.

**15. Нужно ли оформлять приказ о допуске к самостоятельной работе после проведения проверки знаний, если профессия не требует стажировки?**

Нет, не нужно. Требование об указании даты допуска к самостоятельной работе определено только для оформления стажировки (подп. «д» п. 90 Правил обучения № 2464). После проверки знаний оформляют протокол, а он является свидетельством того, что работник прошел обучение по охране труда (п. 91 Правил обучения № 2464).

**16. Требуется ли отстранить сотрудника от работы, если в заключении по результатам периодического медосмотра указано, что он отправлен на дообследование, при этом срок действия его предыдущего медосмотра еще не закончился?**

Да, требуется. Если медорганизация выдала работнику справку о дообследовании и уведомила об этом работодателя, то медосмотр считается не пройденным в связи с выявленными противопоказаниями (ч. 2 п. 32 Порядка проведения медосмотров, утв. приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н). В этом случае работника необходимо отстранить от работы до получения медзаключения, где будет указано, что состояние здоровья работника позволяет ему выполнять определенные виды работ.

**17. Можно ли повторно выдать костюм от общих загрязнений, если он выглядит как новый, потому что сотрудник отработал в нем всего несколько смен и уволился?**

Нет, нельзя. Правилами не предусмотрено, что можно выдать бывший в употреблении костюм другому работнику в качестве средства индивидуальной защиты. Допускается переводить в категорию «дежурных» те СИЗ, которые вернулись работодателю целыми и сохранили защитные свойства, а также если их можно повторно использовать в соответствии с санитарными требованиями (п. 75 Правил обеспечения СИЗ, утв. приказом Минтруда от 29.10.2021 № 766н).

**18. Можно ли провести внеплановый инструктаж работника с привлечением учебного центра, а не внутри организации?**

Нет, нельзя. Внеплановый инструктаж проводит непосредственный руководитель работника (пп. 12 и 22 Правил обучения № 2464). Поэтому такой инструктаж можно провести только внутри организации.