**Об обучении по ОТ по новым Правилам. Продолжаем изучать новый порядок.**

 **Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков (п.3 новых Правил обучения по охране труда).**

Согласно трудового законодательства каждый вновь принятый на работу работник должен пройти обучение по охране труда. В случае перевода работника на другую работу ему также проводится обучение по охране труда. Прежним порядком предусматривалось, что это нужно делать в течение месяца после приема и перевода. Напомним, что в новых Правилах установлены изъятия для отдельных категорий и организаций, кого можно освободить от обучения. Прежним порядком такие изъятия не устанавливались.

 Новые Правила изменили прежнюю схему. С 1 сентября п.62 новых Правил установлено, что в течение 60 календарных дней (т.е. период увеличен фактически в два раза) при приеме на работу (после заключения трудового договора) нужно работнику организовать обучение и проверку знаний.

 Если это перевод на другую работу (другая должность, профессия, в том числе изменение разряда по той же профессии), обучение также должно быть проведено в течение 60 календарных дней. Сюда же отнесены случаи изменения наименования рабочего места или структурного подразделения (при условии, что изменились в чем-то условия труда и (или) идентифицированные ранее источники опасности), а также случаи, когда работники до этих изменений не прошли необходимое согласно Правил обучение.

 Конкретные сроки обучения должен установить работодатель.

 **Увеличение сроков представляется спорным**. Если учесть, что большая доля несчастных случаев на производстве происходит как раз по причине некачественной подготовки работников по охране труда либо отсутствия какого-либо обучения, увеличение регулятором сроков (периодов) для обучения вряд ли можно считать оправданным.

 При решении вопроса о необходимости проведения работнику обучения нужно будет еще учесть разъяснение Минтруда России: условия труда работника считаются сохраненными, если остались прежними условия на его рабочем месте и рабочее оборудование (п.1 Письма от 30.05.2022 N 15-2/В-1677).

 Соответственно: «При переводе работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с …. Правилами обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности» (п.7 новых Правил).

 **С какой периодичностью нужно организовать плановое обучение требованиям охраны труда и когда проводится внеплановое обучение?**

 Плановое обучение требованиям охраны труда необходимо организовать в следующие сроки (п.п. 59,60 Правил обучения по охране труда):

 - не реже одного раза в три года - для обучения по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ (программа «А») и программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках спецоценки условий труда и оценки профрисков (программа «Б»).

 В случае обучения по программе «В» (безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с НПА с государственными нормативными требованиями охраны труда (например, Правила по охране труда для отрасли или вида деятельности) периодичность определяется этими самыми НПА. Если она не определена, то обучение нужно проводить не реже одного раза в год (п.60 Правил обучения по охране труда).

 **Внеплановое обучение** требованиям охраны труда организуется в случаях, указанных в п.50 Правил обучения по охране труда:

 «50. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (Прим.: например, новые Правила по охране труда по отрасли или виду деятельности);

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.»

В случаях, указанных в подпунктах "а", "б" и "г" пункта 50 Правил, внеплановое обучение проводится в течение 60 календарных дней со дня наступления обстоятельств, указанных в этих подпунктах (если иное не определено требованием должностных лиц ГИТ при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах).

Внеплановое обучение работников по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 50 Правил, проводится по требованию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Если сроки планового и внепланового обучения требованиям охраны труда совпали, достаточно провести плановое обучение по актуализированным программам обучения (п.64 Правил обучения по охране труда).

Как оформить протокол проверки знания требований охраны труда, мы ранее рассказали. Чтобы это сделать, нужно внимательно изучить п.п. 91-93 новых Правил.

Кроме всего сказанного, нужно остановиться на выделенных отдельно в новых Правилах видах обучения: по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях и по СИЗ. Также мы остановимся на проведении инструктажей по охране труда и проведении стажировки по ОТ. Все это – в дальнейших выпусках.

А сейчас – вишенка на торте.

Новыми Правилами обучения впервые предусмотрено требование как к работодателям, так и к обучающим организациям, направлять сведения об обученных лицах в реестр, который с 1 марта 2023 года должен сформировать и начать вести Минтруд России. Но Минтруд должен с этого времени вести не только этот реестр:

**«104. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляет формирование и ведение реестра организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (в части обучения по охране труда), реестра индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, и реестра обученных лиц.**

**105. Регистрация в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, осуществляется в уведомительном порядке.»**

Из этого следует, что федеральное министерство желает знать все о проходящих в стране процессах обучения по охране труда.

Но если обучающая организация проводит обучение, то это как бы понятно. Они и сейчас, и до того, были учтены в реестре организаций, оказывающих эти услуги, при прохождении аккредитации.

А вот для работодателя это правило новое. Если работодатель будет сам проводить для своих работников любой из видов обучения, то он не обязан получать на это аккредитацию, как обучающая организация, но обязан уведомить об этой деятельности Минтруд РФ, направив туда сообщение о намерении проводить обучение по ОТ с информацией, перечень которой указан в п.106 новых Правил обучения по охране труда.

Но ладно, если бы просто сообщить. Заметим, что такой работодатель должен иметь такую же материальную базу для проведения обучения, какую должен иметь и аккредитованный учебный центр (обучающая организация), т.к. должен отвечать требованиям, прописанным в п.п. 96-98 Правил.

Понятно, что для работодателя это весьма хлопотно. Ему гораздо проще будет определить как можно меньше работников, подлежащих обучению, и направлять их в обучающую организацию в том порядке, как это установлено Правилами. Особенно это актуально для тех работодателей, у которых много в штате специалистов и мало работников рабочих профессий.

Более того. Работодатель, который все же будет проводить обучение своих работников, после проведения им проверки знаний, обязан будет направить в реестр Минтруда информацию, предусмотренную подпунктом «б» пункта 118 новых Правил (фамилия, имя, отчество (при наличии), страховой номер индивидуального лицевого счета, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда; наименование программы обучения по охране труда; дата проверки знания требований охраны труда; результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно"); номер протокола проверки знания требований охраны труда).

Таким образом, процедура обучения для работодателей осложняется. С одной стороны, когда строже, это хорошо. Но смогут ли работодатели с этим справляться? Особенно бюджетные, ведь это увеличивает расходы, на которые у них денег нет. Да и бизнесу это дополнительная финансовая нагрузка.

Но всему в охране труда цена вопроса – жизнь и здоровье работника. А ради цели их сохранения любые расходы оправданы.

Консультант администрации

Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза