Обучение по охране труда может быть организовано как в учебных центрах, так и в самой организации, при наличии комиссии. Но с 1 марта 2023 года этого будет недостаточно. Каждый работодатель, который проводит внутреннее обучение по охране труда для нужд своей организации, должен зарегистрироваться в реестре обученных по охране труда. В статье мы рассмотрим, кто и как должен вносить сведения в реестр обученных, в какой форме, и для какой цели создается этот реестр.

**Для чего нужен реестр обученных по охране труда внутри организации и реестр работодателей, организующих внутреннее обучение по охране труда**

С 1 сентября 2022 года действует новый порядок обучения работников организаций и ИП по охране труда. Новые правила обучения утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 года. Отдельные положения данного Постановления вступят в силу на следующем этапе – с 1 марта 2023 года.

Одним из важнейших новшеств является внедрение реестра обученных по охране труда. Без подачи сведений о проведении такого обучения нельзя будет доказать, что работники были подготовлены по охране труда.

Минтруд разработал новый реестр: в него работодатели, самостоятельно проводившие обучение сотрудников по охране труда, обязаны будут включить своих работников. Для этой процедуры потребуется регистрация на портале Минтруда.

**Минтруд с 1 марта 2023 года должен сформировать три реестра:**

1. Реестр работодателей, которые проводят обучение внутри организаций
2. Реестр обученных лиц
3. Реестр учебных центров, которые оказывают услуги по обучению

С 1 марта 2023 года работодатели, самостоятельно обучающие своих работников, обязаны будут пройти регистрацию на портале Минтруда и по итогам проверки знаний по охране труда предоставлять перечни обученных работников в реестр.

Тем самым Минтруд считает, что обучение работников будет проводиться фактически, а не на бумаге, и оформить проведенную проверку знаний после уже произошедшего несчастного случая с работником будет трудно скрыть. Конечной целью создания реестра является повышение качества внутреннего обучения по охране труда. Видимо, работодатель не поспевает за тем уровнем качества, которое дают учебные центры, которых аккредитует Минтруд.

По сути, реестры являются попыткой установить одинаковые требования к процессу внутреннего обучения, и это – задумка хорошая, вот как она будет реализована, мы увидим только после 1 марта 2023 года. На сегодняшний день реестра самого как цифрового продукта на портале Минтруда нет, и мы не можем дать какую-нибудь ссылку на личный кабинет и реестр.

**Кто обязан вносить информацию в реестр обученных лиц по охране труда**

**Реестр обученных лиц**. Сведения об обученных по охране труда в учебных центрах подают учебные центры. Проверка знания требований охраны труда работников, подлежащих обучению исключительно в Учебном центре, будет с 1 марта 2023 года проводится с обязательным использованием единой системы по охране труда. Это касается всех тех, кто организует и отвечает за безопасное производство работ в организации, кто проводит инструктажи и стажировки, а также членов комиссий по проверке знания требований охраны труда работников.

**Реестр работодателей, которые проводят обучение внутри организаций**. Сведения об обученных по охране труда в самих организациях формирует работодатель. Специалист по охране труда является ответственным за процессы обучения в системе управления охраной труда организации.

**Важно**! Работодатель может заниматься внутренним обучением по охране труда, не получая для этого аккредитацию Минтруда, но с обязательным внесением этим работодателем информации в личный кабинет индивидуального предпринимателя или юридического лица в информационной системе охраны труда Минтруда России.

В период с 1 сентября 2022 по конец февраля 2023 года можно проводить обучение «по старинке», а вот с 1 марта 2023 года, если не произойдут новые обстоятельства, нужно будет подавать сведения об обученных работниках в личном кабинете работодателя в реестр Минтруда.

Для этого необходимо с 1 марта 2023 года подготовить документы, и направить их в Минтруд для уведомления о том, что работодатель намерен осуществлять деятельность по обучению своих работников, за исключением тех, кто обязан учиться только в УЦ.

Для подтверждения наличия организационно-технических возможностей для качественного обучения своих работников внутри организации, необходимо подтвердить, что работодатель действительно имеет:

* материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;
* учебно-методическую базу. Учебно-методическая база может быть представлена в виде согласованных и утвержденных программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда.

Если у работодателя есть места для обучения, значит есть и документальное подтверждение этого. Это должен быть приказ об организации мест обучения и установленными требованиями по их оснащению, комплектации, приказ о назначении ответственных за обучение, платежные документы на приобретаемые расходные материалы.

**Как подготовиться к обучению до 1 марта 2023 года**

**На предприятии необходимо оборудовать места для обучения персонала**. Норматив по количеству мест обучения работников — не менее одного на 100 работников, которым необходимо проведение обучения по охране труда. Прежде всего, само рабочее место может стать рабочим местом. Например, при обучении работников безопасным методам и приемам выполнения работ, местом обучения для станочников может стать станок в цехе, на котором работники будут учиться правильному размещению инструмента и сырья. Для обучения по охране труда сварщиков таким местом обучения может стать один из сварочных постов. Однозначно, что места для обучения по охране труда должны быть эталонными с точки зрения охраны труда, гигиены, технологической дисциплины.

**Пример**: В организации ООО «Ромашка» трудится 622 человека. Из них 118 человек работают в офисе, а остальные – на производстве. Офисники освобождены от обучения по охране труда, и с ними подготовка по охране труда проводится в форме вводного инструктажа. Следовательно, расчет количества мест для обучения рассчитывается из числа только работников на производстве (622 – 118 – 504. По правилам округления, получается, что в ООО «Ромашка» нужно оборудовать 5 мест для обучения.

Одним из таких мест работодатель приказом назначил актовый зал, вторым местом – кабинет охраны труда, и три места – у фрезеровочного станка, на сварочном посту и на складе хранения технических жидкостей. Каждое из этих пяти мест обучения оснащены необходимым инструментом, оборудованием, обеспечены нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

Необходимо напомнить, что процесс обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве должен включать только восемь неотложных состояний. Из этого и рассчитывается состав и количество необходимых учебных пособий, учитывая при этом финансовое положение работодателя.

**В компании должны быть лица, которые будут проводить обучение по охране труда**. На предприятии должно быть не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера. Для обучения внутри организации оказанию первой помощи, необходимо подготовить двух инструкторов. Это может быть сам специалист по охране труда, а также работники, которые проводят инструктажи на рабочем месте. Обучение инструкторов оказания первой помощи проводится в учебном центре, стоит недорого, обычно за два дня инструкторы обучаются оказанию первой помощи, получают об этом удостоверение.

После получения такого удостоверения нужно издать приказ, о том что указанные работники назначаются ответственными за обучение работников по первой помощи. Если у организации есть такая возможность, то заключается договор ГПХ с организацией или ИП, прошедшими аккредитацию по охране труда на проведение обучения по первой помощи или по охране труда. Обычные физлица без аккредитации такое обучение проводить не вправе.

**Важно**! Физическое лицо, не являющееся аккредитованным в Минтруде индивидуальным предпринимателем, или работником организации, оказывающей услуги по аусорсингу в организациях, не превышающих 50 рабочих, не может проводить ни один вид обучения по ОТ.. Это следует из пункта 11 Правил обучения от 24.12.2021 № 2464.

**В компании должна быть комиссия по проверке знания требований охраны труда**. Ее наличие должно быть регламентировано приказом, положением о комиссии, приведенным в вашем Положении о системе управления охраной труда, копиями протоколов проверки знаний требований охраны труда на членов комиссии.

В пункте 98 новых правил обучения указано, что при организации обучения по охране труда допускается использовать в качестве мест обучения по охране труда рабочие места работников, оснащенные необходимым оборудованием, обеспеченные нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

**В какой форме и какую информацию подавать в реестре обученных по охране труда лиц: образец**

Работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты только после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда. Для этого нужно внести информацию в личный кабинет работодателя, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в реестре Минтруда.

Регистрация в реестре работодателей, обучающих своих работников вопросам охраны труда, осуществляется в уведомительном порядке. Это означает, что работники, которые проинформировали Минтруд о своем намерении и возможности проводить внутреннее обучение по охране труда, подлежат регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда.

Регистрация уведомления осуществляется посредством заполнения работодателем электронной формы в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Уведомление подписывается электронной подписью, вид которой установлен законодательством Российской Федерации для подписания таких документов. В реестре работодателей, которые проводят внутреннее обучение по охране труда, будут приведены следующие сведения:

* полное и сокращенное наименование, в том числе фирменное наименование, и организационно-правовая форма юридического лица, адрес его места нахождения, государственный регистрационный номер записи о создании юридического лица, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в ЕГРЮЛ, с указанием номера телефона и адреса электронной почты юридического лица;
* идентификационный номер налогоплательщика, данные документа о постановке заявителя на учет в налоговом органе;
* основной государственный регистрационный номер юридического лица (основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя);
* заверенная работодателем копия локального нормативного акта (решения) о проведении обучения по охране труда работодателем без привлечения организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с отметкой об учете мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии);
* адрес официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии);
* сведения о среднесписочной численности работников и количестве работников, подлежащих обучению по охране труда;
* сведения о наличии мест обучения по охране труда работников в соотношении не менее одного места обучения на 100 работников организации, оснащенных необходимым оборудованием, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме;
* сведения о наличии технических средств обучения для отработки практических навыков;
* сведения о наличии программ обучения по охране труда;
* сведения о наличии учебно-методических материалов и материалов для проведения проверки знания требований охраны труда для каждой программы обучения по охране труда;
* сведения о наличии в штате организации не менее 2 работников или иных лиц, привлекаемых для проведения обучения по охране труда;
* сведения о наличии комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Работодатель направляет в Минтруд уведомление о своем намерении проводить подготовку по охране труда собственными силами, заполняет таблицу со сведениями, прилагает заверенные организацией копии подтверждающих документов (акты приемки выполненных работ, счета, универсально-передаточные документы (накладные и счета-фактуры, договоры на закупку).

После этого Минтруд регистрирует работодателя в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, обучающих внутри своих организаций. В течение 5 рабочих дней со дня поступления намерения, работодатель получает регистрационный номер.

**Важно**! Если у работодателя произошли изменения, требующие внести изменения в сведения в реестре, то работодатель в течение 10 рабочих дней со дня наступления таких изменений направляет уведомление об изменении сведений в Минтруд с указанием сведений, подлежащих изменению (при необходимости с приложением копий соответствующих документов). Минтруд рассматривает уведомление и вносит изменения в реестр. На это дается 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления об изменении сведений.

Сведения в реестр работодателей, организующих внутреннее обучение по ОТ передаются безвозмездно. Сведения, содержащиеся в реестре являются открытыми и общедоступными на официальном сайте Минтруда. Поэтому организации, работающие в государственной тайной, в реестре не регистрируются.

Индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, осуществляющие деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда после проведения проверки знания требований охраны труда передают в реестр обученных лиц следующие сведения:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сведения об обученном работнике** | | | | **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.** |
| **Фамилия, имя, отчество (при наличии),** | **Страховой номер индивидуального лицевого счета,** | | **Профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда** | |  |  | |  | |  | |
| **Сведения об обученном работнике** | | | | **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.** |
| **Фамилия, имя, отчество (при наличии),** | **Страховой номер индивидуального лицевого счета,** | **Профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда** | |
| Иванов Иван Иванович | 108-647-225-0025 | водитель | | программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности для водителей транспортных средств | | | 31 апреля 2023 г. | | удовлетворительно | | 1 |

Передача сведений в реестр обученных лиц осуществляется путем импортирования в виде электронного документа по форме, установленной Минтрудом.

**Внимание, поблажки для микропредприятий**: Работодатели микропредприятий могут не регистрироваться в личном кабинете, если будут проводить обучение требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников только в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

**Подрядные работы: когда нельзя привлечь самозанятого**

В статье рассказали, как соблюсти требования охраны труда при выполнении подрядных работ самозанятыми, как не нарушить закон, подменяя отношения «заказчик-исполнитель» трудовыми. Роструд и ФНС выпустили уже не одно разъяснение, как раскусить нарушителей закона. Мы подскажем, как организовать подрядные работы без дальнейшего признания трудовых отношений.

**Плюсы работы с самозанятыми для компании**

Заключение трудовых договоров накладывает на работодателя обязанность по уплате обязательных страховых взносов. Сумма взносов на пенсионное обеспечение и социальное страхование внушительная, и является одной из причин прекращения индивидуальной предпринимательской деятельности. Индивидуальный предприниматель, даже не получая прибыль, обязан регулярно оплачивать обязательные платежи, штрафы и недоимки за каждого работника, которого он нанял по трудовому договору. Из-за этого многие предприниматели, в том числе руководители компаний малого и среднего бизнеса, вынуждены выводить работников из штата, а их функционал передают на аутсорсинг.

Самозанятость — это деятельность физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, с уплатой налога на профессиональный доход. Институт самозанятости был предназначен для вывода из тени тех, кто сдавал квартиры, занимался переводами с иностранных языков, сидел с чужими детьми, выгуливал собак за плату. Таким образом считалось, что самозанятые выйдут из тени и бюджет пополнится. Идея отличная, пока физическое лицо, выполняя определенные работы или оказывая услуги, будет исполнять их в одиночку, без привлечения других лиц. Законом также предусмотрены ограничения по доходу самозанятых.

**Преимущества и недостатки работы с самозанятыми**

|  |  |
| --- | --- |
| **Плюсы для организации** | **Плюсы для самозанятого** |
| Нет необходимости уплачивать фиксированные взносы на пенсионное и социальное страхование | Простота регистрации в электронном кабинете «Мой налог» |
| Нет обязанности проводить мероприятия по охране труда (проводить обучение, инструктажи, покупать спецодежду и оснастку, выдавать наряд-допуск) | Отсутствие отчетности. Декларацию составлять не нужно. |
| Минусы для организации | Минусы для самозанятого |
| Легкое признание подмены трудовых отношений | Нельзя иметь помощников |
| Доначисление фиксированных страховых и пенсионных взносов, штрафы. | Отсутствие страхового стажа для пенсии и пособий по нетрудоспособности и несчастным случаям |
| Не все работы могут быть выполнены самозанятыми | Нет записи в трудовой книжке |

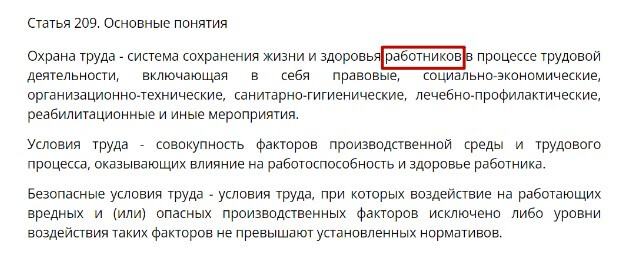
Использование режима самозанятости для организаций связано с экономией на страховых взносах.  При договорах с самозанятыми перечислять их не нужно, а при трудовых отношениях в ФСС и пенсионный фонд отчисляют примерно более тридцати процентов от фонда оплаты труда.

**Нужно ли обучать охране труда самозанятых, которых привлекли по договору ГПД**

Прежде всего, определим, по каким признакам можно отделить гражданско-правовые отношения от трудовых.

Есть письма Роструда, Минтруда, которые рекомендуют проводить вводные инструктажи для самозанятых. Вот одно из последних — Письмо Минтруда от 17 мая 2019 г. № 15-2/ООГ-1157 «О необходимости проведения инструктажей по охране труда с лицом, выполняющим работы по гражданско-правовому договору». В нем чиновники ведомства рекомендуют проводить с исполнителями по ГПХ не только вводный, но и первичный инструктаж на рабочем месте. При этом упор делают на «участие в производственной деятельности».

При этом Минтруд, почему-то неправильно толкует этот термин с точки зрения 209 статьи ТК РФ.



Прежде всего, самозанятый не является работником. Согласно ст. 11 Трудового кодекса, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, на самозанятых не распространяются.

В чем опасность для руководителя компании и специалиста по охране труда бездумно следовать разъяснениям Минтруда или Роструда? В том, что такие действия однозначно дадут суду расценить проведение с самозанятыми инструктажей по охране труда, выдачу СИЗ,  как факт, свидетельствующий о наличии между сторонами именно трудовых, а не гражданско-правовых отношений (п. 15 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018), определение Верховного Суда РФ от 2 сентября 2019 г. № 41-КГ19-10).

Самозанятый не является работником, поэтому средства труда он должен добывать сам. Поэтому с ним нельзя проводить инструктажи по охране труда, а также обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировки, обучение оказанию первой помощи, обучение правильному применению СИЗ. Работы по гражданско-правовым договорам выполняются исполнителями исключительно на свой страх и риск, с использованием собственных средств индивидуальной защиты и оснастки.

В договорах с самозанятыми нельзя указывать периодичность выплат, схожей по основным признакам с авансом и заработной платы, а также нельзя обеспечивать самозанятых СИЗ с оформлением личной карточки.

Если с самозанятым произойдет НС, все эти документально подтвержденные факты позволят признать отношения трудовыми. Чем это чревато для работодателя? Доначислением обязательных страховых платежей, штрафами, обязанностью по расследованию НС, гражданские иски на пожизненное содержание иждивенцев от семьи инвалида или погибшего пострадавшего.

**Чем рискует компания, если привлекает к подрядным работам самозанятых**

Представители застройщика часто жалуются, что подрядчики принимают на субподряд самозанятых. Те выполняют работы в одиночку, зачастую без применения СИЗ, без удостоверений. Компания в этом случае серьезно рискует.

В части 3 статьи 52 Градостроительного кодекса Российской Федерации указано, что лицом, осуществляющим строительство, реконструкцию, капитальный ремонт объекта капитального строительства (далее — лицо, осуществляющее строительство), может являться застройщик либо индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, заключившие договор строительного подряда.

Лицо, осуществляющее строительство, обеспечивает соблюдение требований проектной документации, технических регламентов, охраны труда в процессе указанных работ и несет ответственность за качество выполненных работ и их соответствие требованиям проектной документации и (или) информационной модели (если она требуется).

Согласно части 2 статьи 52 Градостроительного кодекса Российской Федерации, работы по договорам строительного подряда, должны выполняться только индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами, которые являются членами саморегулируемых организаций в области строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства.

Приказ Минрегиона РФ от 30.12.2009 N 624 утвердил Перечень видов работ по инженерным изысканиям, по подготовке проектной документации, по строительству, реконструкции, капитальному ремонту объектов капитального строительства, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства. Эти работы могут быть выполнены участниками СРО. Есть и исключения, когда не нужно быть членами СРО (договора менее 10 млн. руб.), но и в этом случае речь идет только об индивидуальных предпринимателях и юридических лицах. Следовательно, самозанятые не могут быть исполнителями в договорах строительного подряда, перечисленные в приказе № 624 от 30 декабря 2009 г. По остальным работам ограничений к привлечению самозанятых нет.

Еще одним ограничением для заключения договоров гражданско-правового характера является не единоличный характер работы. Если правилами по охране труда предусмотрено выполнение работ в составе бригады, с выдачей наряда-допуска, с двусторонним подписанием акта приемки внеплощадочных и внутриплощадочных работ, актов-допусков, привлекать к таким работам самозанятого категорически запрещается.

**Перечень работ с повышенной опасностью определен в правилах по охране труда:**

* пункт 22 Правил по охране труда в строительстве, утвержденных приказом Минтруда от 11.12.2020 № 883н;
* пункт 29 Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ, утвержденных приказом Минтруда от 11.12.2020 № 884н;
* пункт 42 Правил по охране труда при производстве цемента, утвержденных приказом Минтруда от 16.11.2020 № 781н;
* пункт 24 Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции, утвержденных приказом Минтруда от 07.12.2020 № 866н;
* пункт 12 Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда от 29.10.2020 № 758н;
* пункт 32 Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования, утвержденных приказом Минтруда от 27.11.2020 № 833н.
* пункт 17 Правил по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов, утвержденных приказом Минтруда от 16.12.2020 № 915н;
* пункт 22 Правил по охране труда в сельском хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда от 27.10.2020 № 746н и т.д.

**Что делать, если самозанятый получил травму при выполнении подрядных работ**

Несчастный случай, произошедший во время выполнения работ по договорам гражданско-правового характера, в отношении самозанятого не является страховым случаем.

Плательщик налога на профессиональный доход, которым является самозанятый, не является плательщиком налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и обязательных взносов на обязательное социальное страхование, в том числе на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.  Это влечет за собой экономию на налоговых отчислениях как плюс,  и полную беззащитность при нештатных ситуациях. Самозанятый не является работником, поэтому больничный лист ему не оформляется.

Самозанятые граждане не подлежал регистрации в Фонде в качестве страхователей, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и уплачивающих за себя страховые взносы.

При этом в соответствии с частью 3 статьи 2 Закона № 255-ФЗ физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, вправе добровольно вступить в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, вне зависимости от применения ими специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (Письмо ФСС РФ от 28.02.2020 № 02-09-11/06-04-4346 «на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

**Если с самозанятым произойдет несчастный случай на территории заказчика, необходимо выполнить следующие действия:**

1. Устранить действие травмирующего фактора, обеспечив собственную безопасность и безопасность других лиц, находящихся на территории, где произошел несчастный случай.
2. Вызвать скорую помощь. Оценить состояние пострадавшего,  и до приезда скорой оказать первую помощь. Передать пострадавшего бригаде скорой помощи. При отсутствии технической возможности (отдаленная местность, тайга, судно в плавании), обеспечить транспортировку пострадавшего к месту оказания первичной медико-санитарной помощи (травмпункт, любое учреждение здравоохранения.

На этом мероприятия заказчика при несчастном случае с пострадавшим самозанятым завершаются. Если по уведомлению от больницы на территорию заказчика явится представитель правоохранительных органов или трудовой инспекции, необходимо дать все нужные пояснения, предъявить копию договора гражданско-правового характера, дать возможность провести осмотр места происшествия и опрос очевидцев произошедшего несчастного случая.

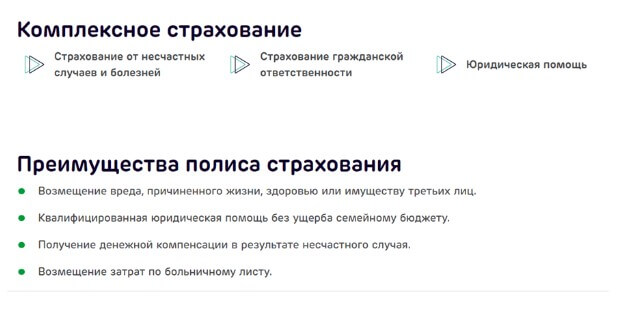
В том случае, если самозанятый или члены его семьи подадут заявление в трудовую инспекцию или другой государственный орган (прокуратура, ФСС) о произошедшем несчастном случае и признании его производственным, юристы заказчика должны настаивать на отсутствии каких-бы то ни было трудовых отношений с самозанятым. Именно на истца-самозанятого возложена обязанность представить достаточные доказательства того, что он был допущен к работе заказчиком надлежащим лицом, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, получал заработную плату за выполняемую работу.

**Существенными признаками трудовых правоотношений являются:**

* работа выполняется исполнителем в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны;
* происходит интеграция работника в организационную структуру предприятия; происходит выполнение работы в интересах другого лица лично пострадавшим в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее;
* периодическая выплата вознаграждения пострадавшему; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

Это следует из Определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г. № 18-КГ21-100-К4 «Дело о признании отношений трудовыми».

Единственным вариантом «подстелить соломку» на случай травмы при безупречном заключении договора подряда является страхование самозанятым самого себя.



На страховом рынке есть различные программы страхования самозанятых, предусмотренные для защиты имущественных интересов, жизни, здоровья и трудоспособности застрахованного самозанятого лица.

**Как компании определить и снизить категорию риска**

Риск-ориентированный подход в охране труда предназначен для того, чтобы чаще проверять работодателей, которые имеют склонность к нарушению трудового законодательства, и сделать проверки минимальными для добросовестных работодателей. Из статьи вы узнаете, какие есть категории риска, от чего они зависят, как определить, к какой категории относитесь именно вы, и можно ли снизить уже установленную категорию риска, если работодатель взялся за ум, и начал соблюдать требования трудового законодательства.

**Какие есть категории риска, и от чего они зависят**

Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 утверждены категории риска предприятия. Роструд относит всех работодателей к одной из следующих категорий риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям (далее — категории риска):

1. Высокий риск.
2. Значительный риск.
3. Средний риск.
4. Умеренный риск.
5. Низкий риск.

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется:

* решением руководителя Федеральной службы по труду и занятости — главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителями — при отнесении объекта контроля к категории высокого риска;
* решением руководителя территориального органа — главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителями — при отнесении объекта контроля к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

В случае если объект контроля не отнесен к определенной категории риска, его приравнивают к категории низкого риска. Чем выше риск, тем больше взносы на социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, чаще проверки, в том числе выездные и внеплановые. В этом и заключается суть риск-ориентированного подхода: дать определенную самостоятельность благонадежным работодателям с низкими рисками и держать под постоянным надзором высокорисковые предприятия.

**Частота проверок в зависимости от категории риска компании:**

* для категории высокого риска – один раз в 2 года;
* для категории значительного риска – один раз в 3 года;
* для категории среднего риска – не чаще чем один раз в 5 лет;
* для категории умеренного риска – не чаще чем один раз в 6 лет.

При низкой категории риска плановые проверки проводиться не должны.

**Как определяют категорию риска**

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется на основании сопоставления их характеристик с критериями отнесения объектов контроля к категориям риска. Критерии отнесения указаны в приложении к Постановлению Правительства № 1230. Роструд, определяя категории риска, пользуется формулой зависимости от показателя тяжести (потенциального риска).

Эта формула имеет вид **P = T + Ку**, где:

**Т** – показатель тяжести возможных негативных последствий несоблюдения компаниями обязательных требований.

**Ку** – коэффициент устойчивости добросовестного поведения фирм и ИП и соблюдения обязательных требований.

Показатель тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателями обязательных требований (Т) при осуществлении определенного вида деятельности определяется по формуле:

**Т = ПВ Х М**, где:

**ПВ** – показатель потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда из-за возможного несоблюдения обязательных требований;

**М** – показатель масштаба распространения потенциальных негативных последствий в случае причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда.

Предприятию будет установлен самый высокий уровень риска при наличии смертельного несчастного случая на производстве, произошедшего по вине работодателя, за исключением ситуации, когда НС произошел по вине третьих лиц (например, на АЗС соблюдается охрана труда, но кассира застрелил случайный прохожий).

**Как определить, к какой категории риска относится ваше предприятие. Онлайн-калькулятор и пример расчета.**

Роструд ежегодно публикует перечни работодателей с указанием категорий рисков. Вы можете узнать, нет ли среди них вашей организации.

* [Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории высокого риска на 29.06.2022](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=15962)
* [Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории умеренного риска на 29.06.2022](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=15960)
* [Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории среднего риска на 29.06.2022 г.](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=15949)
* [Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории умеренного риска на 29.06.2022](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=15960)

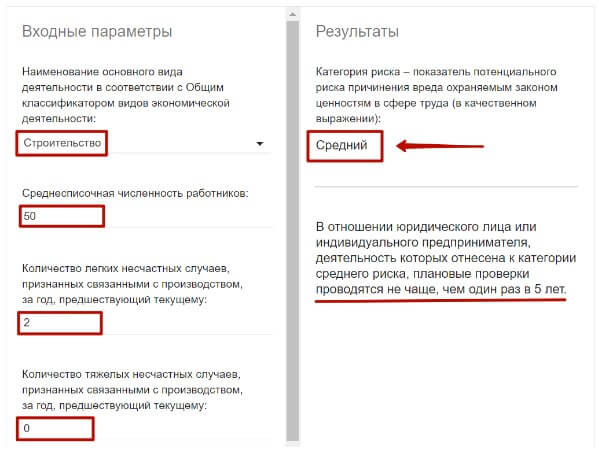
Просмотрев все четыре перечня, вы можете убедиться лишь в том, что не относитесь этим четырем категориям, следовательно, у вас низкий риск, и при плановой проверке вас не проверят. Но вы можете и сами рассчитать, какой риск у вашей организации, зная всего лишь четыре показателя:

* вид деятельности организации;
* категории произошедших несчастных случаев;
* сведения о зафиксированных задержках заработной платы;
* сведения о назначенных штрафах или приостановлении деятельности.

Поэтому обычному работодателю, не совершившему смертельный НС, или вовремя выплачивающему заработную плату своему персоналу, о категории риска можно узнать из онлайн-калькулятора. На[портале Роструда](https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=689588?ID=689588) можно ввести данные о виде деятельности предприятия, реквизиты, и получить класс риска.

**Электронный сервис Роструда: «онлайн калькулятор категории риска»**

Давайте приведем пример. Допустим, в Москве работает небольшая строительная организация, среднесписочная численность которой 50 человек, в прошлом году произошло 2 легких несчастных случая. Фактов невыплаты зарплаты нет, но в прошлом году организации было назначено административное взыскание в виде штрафа по частям 1, 2, 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ на сумму 400 000 рублей.



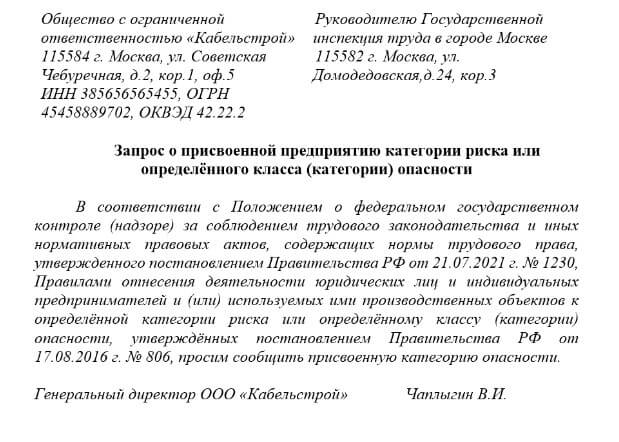
Калькулятор показал, что у строительной организации из-за двух НС с легким исходом в предыдущем году и наличия штрафов за последние три года категория риска средняя, и проверять такую организацию будут не чаще, чем один раз в пять лет при плановых проверках, а вот внеплановые проверки возможны гораздо чаще, если поступила информация об угрозе жизни и здоровью.

**Рекомендация от эксперта**. Бывают ситуации, когда у специалиста по охране труда в небольшой региональной компании нет компьютера, или он не умеет на нем работать. Давайте смотреть правде в глаза. Пока одни спорят, Файна-Кинни им применять, или «рыбий хвост», некоторые наши коллеги не могут добиться от работодателя купить хотя бы самую дешевую спецодежду.

В этом случае предлагаем три способа: проверить все четыре перечня в 2022 году, или обратиться в трудовую инспекцию с запросом, применяя «Метод дедовский для Домодедовской», или воспользоваться калькулятором.

Если вы предпочитаете традиционные, бумажные формы запросов, напишите письмо в ГИТ.

Итак, чтобы узнать, какая категория риска, если вы не знаете, были или нет штрафы, случаи смертельного или тяжелого травматизма, неуплаченной в установленный срок заработной платы, изданного постановления о штрафе по статьям 5.27 и 5.27.1 КоАП, напишите в ГИТ письмо в произвольной форме за подписью вашего руководителя.



**Как компания может снизить категорию риска**

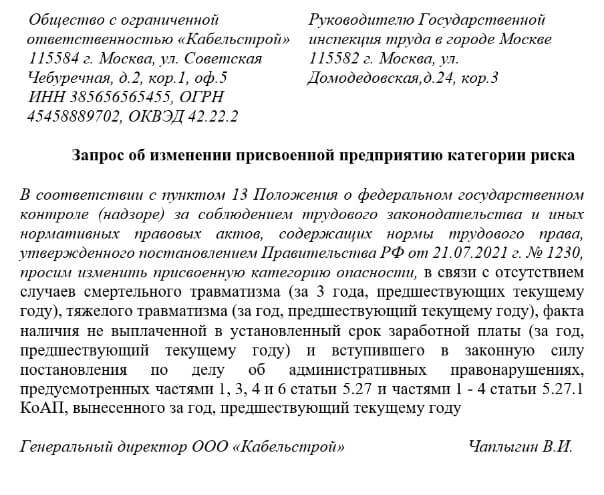
Не все работодатели знают, но мы подсказываем: при отсутствии ухудшающих коэффициентов, можно снизить категорию риска, но для этого нужно сделать запрос в ГИТ. Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется ежегодно, до 1 июля текущего года, для ее применения в следующем календарном году.

Если у вас нет случаев смертельного травматизма (за 3 года, предшествующих текущему году), тяжелого травматизма (за год, предшествующий текущему году), факта наличия неуплаченной в установленный срок заработной платы (за год, предшествующий текущему году) и вступившего в законную силу постановления по делу об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27 и частями 1 — 4 статьи 5.27.1 КоАП, вынесенного за год, предшествующий текущему году, категория риска, присвоенная деятельности работодателя, подлежит снижению до следующей категории риска.

**Пример**

У ООО «Незадача» была высокая категория риска, проверяли их часто, потом  стала значительная после вашего обращения, еще через год вы опять ничего не вытворили плохого, стремитесь стать добросовестным работодателем, и можете писать заявление о снижении со значительной категории на среднюю и т.д.

Работодатель вправе подать в Федеральную службу по труду и занятости или ее территориальный орган (государственную инспекцию труда в субъекте РФ) заявление об изменении категории риска осуществляемой им деятельности в случае ее соответствия иной категории риска. В течение 5 рабочих дней со дня поступления таких сведений ГИТ примет решение об изменении категории риска вашего предприятия.

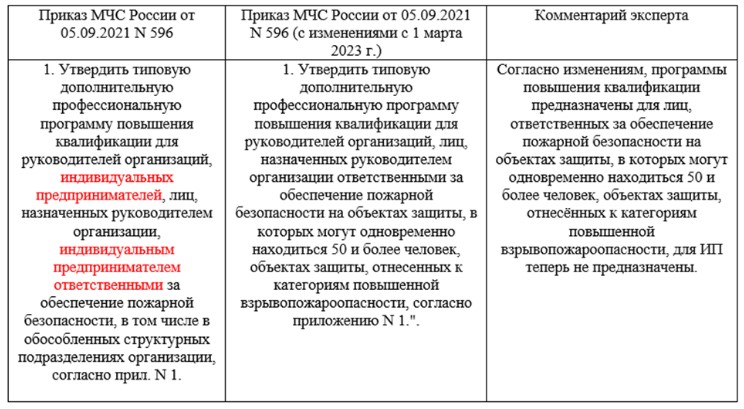


**Что изменили в типовых программах по пожарной безопасности с 1 марта 2023 года**

С 1 марта 2022 года вступили в действие типовые программы обучения по пожарной безопасности, утвержденные приказом МЧС России от 5 сентября 2021 г. № 596. Они вызвали много вопросов в профессиональной сфере. С 1 марта 2023 года начнут действовать изменения в этот приказ. Чем вызваны такие поспешные перемены, расскажем в этой статье.

**Каких категорий работников касаются изменения**

Приказом МЧС России от 06.06.2022 № 578 внесли изменения в Приказ МЧС России от 05.09.2021 N 596 «Об утверждении типовых дополнительных профессиональных программ в области пожарной безопасности».



Но это не означает, что работников у индивидуальных предпринимателей с 1 марта 2023 года не нужно будет учить по пожарной безопасности. Требования к обучению всех работников, как ИП, так и юридических лиц, прописаны в пункте 3 Правил противопожарного режима (Постановление Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479).



Таким образом, до 1 марта 2023 года обучение индивидуальных предпринимателей и их работников будет проводиться без изменений, а с 1 марта 2023 года – по специальным программам для индивидуальных предпринимателей, которые будут изданы к этой дате. Связано это, прежде всего, для поддержки малого предпринимательства в непростых условиях, учитывая неблагоприятную внешнеполитическую обстановку.

**Что изменится в типовых программах**

Законодатели обратили внимание на досадный промах в пункте 2.10 типовой программы № 4 для инструктирующих. Про нестыковки говорят и в учебных центрах. Например, для изучения требований к жилым помещениям нужно изучить требования к пожарным депо.  
В пункте 6.3 программы № 5 (профпереподготовка) также устранено несоответствие в разделе «Документы предварительного планирования».

|  |  |
| --- | --- |
| **До 1 марта 2023 года** | **С 1 марта 2023 года** |
| **Тема 2.10. Требования пожарной безопасности к жилым помещениям**  **Типы зданий пожарных депо**. Объемно-планировочные и конструктивные решения зданий пожарных депо. Инженерное оборудование. Требования пожарной безопасности к пожарным депо. Размещение пожарных депо на территории производственного объекта. Обязанности руководителя пожарного депо. | **Тема 2.10. Требования пожарной безопасности к жилым помещениям**  Характерные пожары в жилых домах и их краткий анализ. Меры пожарной безопасности в жилых домах и при эксплуатации печей, каминов, газовых отопительных и нагревательных приборов, керосиновых приборов, электропроводки и электрооборудования, при хранении препаратов бытовой химии. Требования к установке и работоспособности дымовых пожарных извещателей в жилых помещениях. |
| **Тема 6.3. Документы предварительного планирования действий по тушению пожаров**  Методика расчета количества, типа и ранга огнетушителей, необходимых для защиты объектов защиты организации, требования нормативных документов, определяющих номенклатуру и тактико-технические характеристики огнетушителей.  Схемы действий персонала организации при пожарах. | **Тема 6.3. Документы предварительного планирования действий по тушению пожаров**  Расписание выездов подразделений гарнизонов для тушения пожаров, план привлечения сил и средств гарнизонов для тушения пожаров, планы тушения пожаров, карточки тушения пожаров.  Сведения для разработки документов предварительного планирования действий по тушению пожаров (тактико-технические характеристики техники, находящейся на вооружении подразделения, оперативно-тактические характеристики района выезда подразделения).  Номер (ранг) пожара. |

**Дополнительные правки в документе**

**Убрали термин «противопожарная профилактика**». Будут применять термин «пожарная профилактика». Это связано с утверждением с 1 марта 2022 года нового профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике» (Приказ Минтруда России от 11.10.2021 N 696н).

**Исправили ошибку в пункте 21 приложения № 5 к приказу № 596**. По окончании программы профессиональной переподготовки положено выдавать диплом о профпереподготовке, а не удостоверение о повышении квалификации. Это означает, что учебным центрам не нужно и сейчас выдавать удостоверение, если они проводят для своих слушателей профессиональную переподготовку объемом более 250 часов. Удостоверение выдают для повышения квалификации.

**Уточнили часть текста по объектам**. Конструкция «предназначенных для проживания или временного пребывания 50 и более человек одновременно (за исключением многоэтажных жилых домов), объектов» с 1 марта 2023 года будет заменена «в которых могут одновременно находиться 50 и более человек, объектах». Это означает, что если в здании находятся 50 человек, для этого не требуется, чтобы они находились там одновременно. Например, в аптеке в отдельные часы работников и посетителей может быть десять человек по утрам и 60 — по вечерам.

**Важно**! Разработчики программ обучения по пожарной безопасности должны внести изменения в программы, утвердить их и проводить с 1 марта 2023 по новым требованиям.

Все исправления свидетельствует о том, что ошибки совершают все, и в том числе – разработчики нормативных правовых актов. Поэтому и мы должны быть внимательными, и при разработке собственных программ ориентироваться на правила противопожарного режима и технический регламент о мерах пожарной безопасности.

**Новый порядок расследования и учета случаев профзаболеваний: что изменится с 1 марта 2023 года**

С 1 марта 2023 года мы ожидаем вступление в силу нового порядка расследования профессиональных профзаболеваний. Важность этого документа, наряду с новым порядком расследования несчастных случаев на производстве, требует внимательного изучения каждого положения в приказе Минтруда № 1206. В статье мы не только рассказали об изменениях в порядке учета и расследования профзаболеваний, но и объяснили, как организовать такое расследование шаг за шагом, в зависимости от его тяжести.

**Образец документа скачайте в конце статьи:**

[Заключение профсоюза об установлении факта грубой неосторожности](https://coko1.ru/articles/protection/novyj-poryadok-rassledovaniya-i-ucheta-sluchaev-profzabolevanij-chto-izmenitsya-s-1-marta-2023-goda#top)

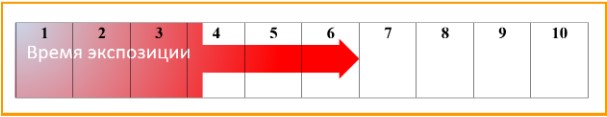
**Базовые принципы определения связи профессии с заболеванием**

В статье 209 Трудового кодекса указано, что вредный производственный фактор — это фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Ключевым фактором для определения острого или хронического профзаболевания является время экспозиции – промежуток времени от начала воздействия вредного фактора на работника до установления диагноза профессионального заболевания в сочетании с факторами, нормализующими условия труда (применение СИЗ, защита временем, защита расстоянием, подготовка персонала по охране труда) и усугубляющими эти условия вредными факторами.

**Острое профзаболевание**. Это временная (больничный лист), стойкая (больничный лист, инвалидизация) и смерть, которые произошли в результате однократного (в течение одних суток) воздействия на работника вредных производственных факторов, установленных в ходе специальной оценки условий труда. Для заболевания достаточно время от «мгновенно» до «одни сутки».  
Связано это с тем, что на работника произошло одномоментное воздействие вредных веществ, превышающих компенсаторные возможности человеческого организма.

**Пример.**  
Причина профзаболевания: отравление таллием. Время воздействия вредного фактора — 6 секунд.



**Хроническое профзаболевание**. Это событие, при котором произошли временная (больничный лист), стойкая (больничный лист, инвалидизация) и смерть в результате длительного воздействия на работника вредных производственных факторов. Продолжительность времени экспозиции напрямую зависит от образа жизни заболевшего, компенсаторных возможностей организма – прежде всего, иммунной системой и органов выделения. До поры до времени организм может сам справляться с неполадками, но при отягчающих факторах (плохое питание, вода, условия труда, недостаточный сон, избыточный вес, бытовые проблемы, алкоголизм) может наступить отсчет для начала профзаболевания.

Причиной хронического заболевания является длительное по времени накопление в организме человека вредных веществ в количествах, превышающих компенсаторные возможности организма.

Пример  
Причина профзаболевания: длительное деформирующее воздействие на нижнюю конечность. Развитие артроза. Время воздействия вредного фактора, 29 лет.



Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н содержит список острых и хронических профессиональных заболеваний. Каждое профессиональное заболевание имеет свой код и характеристику. Если работник получил заболевание, не указанное в этом списке, медицинская организация не имеет право оформлять извещение.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вид заболевания** | **Перечень заболеваний, связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов** | **Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора** | **Приблизительное время экспозиции** |
| Хроническое заболевание | Синдром запястного канала | Физические перегрузки и функциональное перенапряжение отдельных органов и систем соответствующей локализации | Зависит от состояния здоровья, может развиваться десятилетиями |
| Острое профессиональное заболевание | Острое отравление таллием и его соединениями (проявления: алопеция, токсическая полинейропатия, токсическая энцефалопатия, острый дерматит) | Таллий и его соединения | Не более суток |

Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» утвердил формы документов для извещения и санитарно-гигиеническую характеристику:

* приложение № 1 — извещение об установлении предварительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления). Этот документ оформляет медицинское учреждение, впервые установившее диагноз профессионального заболевания.
* приложение № 2 — санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания (отравления). Этот документ заполняет центр эпиднадзора после получения извещения о предварительном диагнозе;
* приложение № 3 — форму извещения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления), его уточнении или отмене. Этот документ оформляет также медицинское учреждение, впервые установившее диагноз профессионального заболевания.

В санитарно-гигиенической характеристике специалисту ТО Роспотребнадзора нужно указать профессиональный маршрут.

**Профмаршрут** — это перечень приобретенных человеком профессий в хронологическом порядке, используемый при расследовании обстоятельств профзаболеваний, экспертизе нетрудоспособности. Устанавливается он по трудовой книжке, а если таких записей не было, но работник утверждает, что работал в соответствующих условиях, специалист ТО Роспотребнадзора укажет «со слов работающего».

Сведения для характеристики готовит работодатель, после этого их передают в центр эпиднадзора. После того, когда центр эпиднадзора подготовит характеристику в 5 экземплярах, один экземпляр под подпись вручается самому работнику или его доверенному лицу.

**Пример**  
При расследовании ПЗ комиссия установила, что водитель получил хроническое профзаболевание в период работы на большегрузном автомобиле ООО «Ураган», своего прежнего работодателя. Но и новый работодатель, ЗАО «Напрасные надежды», не озаботился санитарно-бытовыми условиями для водителей, что усугубило появление у него проблем с позвоночником и ногами. В итоге, комиссия установила «процент вклада» в профзаболевание для «Урагана» — 60%, для «Напрасных надежд» — 40%.

В этом случае пострадавший работник может обратиться в гражданский суд с заявлением на возмещение ущерба здоровью и морального вреда в обе организации, а руководство этих организаций привлекут к административной ответственности. Сразу скажем, штраф огромный по части 3 статьи 6.3. Если действия или бездействие привели к причинению вреда здоровья или к смерти работника, индивидуального предпринимателя или юрлицо оштрафуют до 1 миллиона рублей или приостановят деятельность до 90 суток.

Кроме того, должностные лица организации – руководитель, ответственный за организацию производственного контроля, специалист по охране труда, другие руководители могут быть привлечены к штрафу на должностных лиц — от 300 000 до 500 000 рублей, или дисквалификацию до 3 лет.

Но и это не предел. Привлечь могут как за действия, так и за бездействие. Помимо административной, может наступить и уголовная ответственность, если окажется, что пострадали несколько работников, или произошла смерть, при этом работодатель знал, или должен был знать в силу своих должностных обязанностях о рисках и возможном ущербе жизни и здоровью, но проявил преступное легкомыслие или небрежность. В этом случае в отношении должностного лица применяется уголовное наказание.

Для того, чтобы не остаться крайним в цепочке профмаршрута, работодатель должен обеспечить проведение предварительных медосмотров для вновь принимаемых сотрудников в хороших медицинских учреждениях.

Допустим, в ООО «Шестиугольник» хочет устроиться электрогазосварщик Иванов. Предварительный медосмотр ему проведен с высоким качеством, и определено, что у соискателя имеются серьезные медицинские противопоказания к труду. Медорганизация указывает это в медицинском заключении, и на основании этого документа ООО «Шестиугольник» отказывает в приеме Иванову на эту должность.

Вот так цепочка профмаршрута прервалась для ООО «Шестиугольник». Но через неделю электрогазосварщик Иванов, ранее получивший отказ в трудоустройстве, нашел другую работу по своей профессии, в ЗАО «Трактор». Там с ним медосмотр не провели, или провели его «на бумаге», к работе допустили, он там проработал некоторое время, а затем при диспансеризации у работника обнаружили профзаболевание. В итоге ЗАО «Трактор» стало крайним в цепочке профессионального маршрута заболевания.

**Обзор изменений в порядке расследования профзаболеваний**

С 1 марта 2023 года вступает в силу новый порядок расследования профессиональных заболеваний. Постановление Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1206, регламентирующее порядок расследования и учета профессиональных заболеваний работников, будет действовать до 1 марта 2029 года. Документ отменит Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.

Если учесть, что профессиональные заболевания (далее – ПЗ) расследовались более двадцати одного года по Постановлению № 967, нам предстоит переходить на новые правила расследования, и для этого нужно определить, какие принципиальные отличия в расследовании определены в новом НПА.

**Изменение 1. Прописан механизм замены членов комиссии по объективным обстоятельствам.** Сроки завершения расследования ПЗ остались прежними – не более 30 рабочих дней с момента создания комиссии.

При этом отмечаем отсутствие системности в установлении контрольных сроков в целом. Это влечет за собой трудности в понимании документа и возможные ошибки при расследовании. Так, некоторые временные интервалы указаны в календарных днях, а некоторые – в рабочих. Более того, в документе допускается указание таких терминов, как «неделя» или «месячный» срок. К примеру, такого недостатка лишен порядок расследования несчастных случаев, который применяет временную шкалу исключительно в рабочих днях.

**Изменение 2. Ввели словосочетание «процент вклада» работодателей в возникновение ПЗ**. Это не выдерживает критики, можно было написать «степень вины», «доля участия». В НПА не указано, для чего комиссии нужно установить такую долю, а мы — Центр оценки квалификации и обучения, расскажем. Это нужно для того, чтобы привлечь к ответственности по части 3 статьи 6.3 КоАП организации и должностных лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических норм, которые стали причиной произошедшего по всей цепочки расследования всего профессионального маршрута заболевшего или умершего работника.

**Изменение 3. Извещение при хроническом профзаболевании**. Медицинская организация, установившая предварительный диагноз профессионального заболевания, должна направить извещение работодателю теперь не только при остром профзаболевании, как это указано в Постановлении № 967, но и при хроническом. Это – новшество в порядке расследования.

**Изменение 4. Новый порядок направления сведений в центр эпиднадзора для подготовки санитарно-гигиенической характеристики условий труда**. Теперь сроки такие:

* в течение суток со дня, следующего за днем получения из медорганизации извещения об установлении работнику предварительного диагноза острого профзаболевания;
* в течение 7 рабочих дней со дня, следующего за днем получения извещения об установлении работнику предварительного диагноза хронического профзаболевания.

Медорганизация, направившая извещение в органы государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) и работодателю об установлении работнику предварительного диагноза – острое профзаболевание, в течение недели со дня получения санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника должна будет направить документы в центр профпатологии для проведения экспертизы связи заболевания с профессией.

**Изменение 5. Новый срок направление работника в центр профпатологии.** Установлено, что для экспертизы связи острого профзаболевания с профессией работник будет направляться в центр профпатологии непосредственно после оказания ему медпомощи. Раньше было указано – в течение месяца.

**Изменение 6. Продолжительность работы в другой компании.** Если при выяснении обстоятельств и причин возникновения заболевания будет установлен факт осуществления работником работы во вредных и опасных условиях труда на предыдущих местах работы, продолжительность такой работы, обусловившей развитие профессионального заболевания должно быть в обязательном порядке отражено в санитарно-гигиенической характеристике условий труда. Методика оценки вклада периодов работы во вредных и опасных условиях труда на предыдущих местах работы должна быть установлена Минздравом России.

Если у работника установлен предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание, медицинская организация в месячный срок направить в центр профпатологии карту эпидемиологического обследования (в случае заражения инфекционным или паразитарным заболеванием при выполнении профессиональных обязанностей) и копии протоколов лабораторных испытаний, выполненных в ходе осуществления производственного контроля на рабочем месте работника (при наличии у работодателя).

**Изменение 7. Расширен состав комиссии для расследования профзаболевания**. Теперь в нее должны входить представитель ФСС, центра профпатологии, представители работодателя по профессиональному маршруту заболевания, подтвержденному результатами специальной оценки условий труда.

**Важно**! Существенным недостатком нового порядка расследования являются неточности в описании процесса принятие управленческих решений работодателя после проведенного расследования. В пункте 28 нового порядка расследования ПЗ указано, что работодатель обязан издать приказ о конкретных мерах по предупреждению ПЗ в месячный срок со дня составления комиссией акта. Но составление текста акта работодателем и его дальнейшее утверждение председателем комиссии, которым является руководитель или заместитель начальника территориального органа Роспотребнадзора – это разные процедуры. Юридически правильным было бы указать, что приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний нужно издать в месячный срок со дня утверждения акта председателем.

**Алгоритм извещения, расследования и учета профессиональных заболеваний**

**Острое профзаболевание**

Шаг 1. Работник обращается в медицинскую организацию. В ней устанавливают предварительный диагноз «Острое профессиональное заболевание». В течение суток медорганизация направляет извещение об установлении предварительного диагноза в центр эпиднадзора по месту работы заболевшего, а также работодателю. Форма извещения – приложение № 1 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 2. Работодатель, получив извещение, готовит сведения для санитарно-гигиенической характеристики (СГХ) по форме в приложении № 2 Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 и направляет ее в центр эпиднадзора в течение суток со дня, следующего за днем получения извещения.

Шаг 3. Центр эпиднадзора в течение суток после получения извещения, приступает к выяснению связи заболевания с профессией. Составляет санитарно-гигиеническую характеристику и в двухнедельный срок со дня получения извещения направляет ее в медицинскую организацию. На этом этапе нужно не забыть ознакомить работника с текстом характеристики под подпись.

Шаг 4. Медицинская организация в течение недели со дня получения СГХ направляет в центр профпатологии выписку из медкарты, СГХ, копию трудовой книжки, карту эпидемиологического обследования.

Шаг 5. После оказания работнику специализированной медицинской помощи в медицинской организации ему выдают направление в центр профпатологии для экспертизы связи заболевания с профессией.

Шаг 6. Центр профпатологии обследует работника, и по результатам оформляет в 4 экземплярах заключение о наличии острого профзаболевания – работодателю, работнику, в ФСС и в медорганизацию, и в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения составляет извещение о заключительном диагнозе по форме в приложении № 3 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 7. Центр профпатологии в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения выдает его под расписку работнику, ФСС, и в медорганизацию. Четвертый экземпляр хранится в центре профпатологии.

Шаг 8. После того, когда работодатель получит свой экземпляр извещения о заключительном диагнозе, в течение 10 рабочих дней издает приказ о создании комиссии по расследованию обстоятельств и причин профзаболевания. Возглавлять комиссию будет руководитель или заместитель руководителя центра эпиднадзора. Также в комиссию будут входить представители работодателя, ФСС, представительного органа работников, специалист по охране труда, представитель центра профпатологии. Срок расследования – 30 рабочих дней. Его можно продлить не более чем на 30 рабочих дней,

Шаг 9. Для принятия решения по результатам расследования комиссия изучает документы, указанные в пункте 23 нового порядка расследования, в том числе – в виде электронных файлов.

Шаг 10. Представительный орган работников должен установить наличие факта грубой неосторожности работника. Если такой факт был, представительный орган указывает это в своем протоколе (заключении). Но если представительный орган посчитает, что вины работника нет, то и процент вины будет «нулевым». Этот протокол изучается комиссией, сведения о нем вносятся в Акт расследования, а сам документ прилагается к материалам расследования.

Шаг 11. Акт в пяти экземплярах подписывается всеми членами комиссии в течение 3 рабочих дней по истечении срока расследования и утверждается руководителем или заместителем руководителя органа центра эпиднадзора, и выдается работнику, работодателю, в ФСС, в центры профпатологии, эпиднадзора.  
Шаг 12. Работодатель в месячный срок разрабатывает план мероприятий по предупреждению профзаболеваний и сообщает в центр эпиднадзора о выполнении решений комиссии по расследованию. Акт расследования хранится 75 лет (пункт 419, Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов».

**Хроническое профзаболевание**

Шаг 1. Работник обращается в медицинскую организацию (МО). МО устанавливает предварительный диагноз «Острое профессиональное заболевание». В течение 3 рабочих дней МО направляет извещение об установлении предварительного диагноза в центр эпиднадзора (ЦЭ) по месту работы заболевшего, а также работодателю. Форма извещения – приложение № 1 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 2. Работодатель, получив извещение, готовит сведения для санитарно-гигиенической характеристики (СГХ) по форме в приложении № 2 Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 и направляет ее в центр эпиднадзора (ЦЭ) в течение 7 рабочих дней со дня, следующего за днем получения извещения.

Шаг 3. Центр эпиднадзора в течение 2-недельного срока после получения извещения, приступает к выяснению связи заболевания с профессией. Составляет санитарно-гигиеническую характеристику и в двухнедельный срок со дня получения извещения направляет ее в медицинскую организацию.

Шаг 4. Медицинская организация в течение месяца дня получения СГХ направляет работника в центр профпатологии (ЦП) вместе со следующими документами: выписки из медкарты, СГХ, копии трудовой книжки, карты эпидемиологического обследования, заключения по медосмотрам, копии протоколов лабораторных исследований в рамках производственного контроля.

Шаг 5. Центр профпатологии проводит экспертизу связи заболевания с профессией, и в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения составляет извещение о заключительном диагнозе по форме в приложении № 3 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 6. Центр профпатологии в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения о диагнозе хронического заболевания выдает его под расписку работнику, ФСС, и в медорганизацию.. Четвертый экземпляр хранится в центре профпатологии.

Шаг 7. После того, когда работодатель получит свой экземпляр извещения о заключительном диагнозе, в течение 10 рабочих дней издает приказ о создании комиссии по расследованию обстоятельств и причин хронического профзаболевания. Возглавлять комиссию будет руководитель или заместитель руководителя центра эпиднадзора. Также в комиссию будут входить представители работодателя, ФСС, представительного органа работников, специалист по охране труда, представитель центра профпатологии. Срок расследования – 30 рабочих дней. Его можно продлить не более чем на 30 рабочих дней,

Шаг 8. Для принятия решения по результатам расследования комиссия изучает документы, указанные в пункте 23 нового порядка расследования, в том числе – в виде электронных файлов.

Шаг 9. Представительный орган работников должен установить наличие факта грубой неосторожности работника. Если такой факт был, представительный орган указывает это в своем протоколе (заключении). Но если представительный орган посчитает, что вины работника нет, то и процент вины будет «нулевым». Этот протокол изучается комиссией, сведения о нем вносятся в Акт расследования, а сам документ прилагается к материалам расследования.

Шаг 10. Акт в пяти экземплярах подписывается всеми членами комиссии в течение 3 рабочих дней по истечении срока расследования и утверждается руководителем или заместителем руководителя органа центра эпиднадзора, и выдается работнику, работодателю, в ФСС, в центры профпатологии, эпиднадзора.

Шаг 11. Работодатель в месячный срок разрабатывает план мероприятий по предупреждению профзаболеваний и сообщает в центр эпиднадзора о выполнении решений комиссии по расследованию. Акт расследования хранится 75 лет (пункт 419, Приказ Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов».

**Как правильно определить степень вины работника при установлении факта грубой неосторожности: практический кейс**

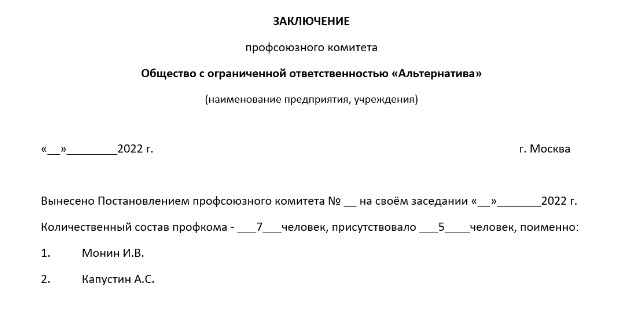
По результатам расследования профессионального заболевания, комиссия может принять решение о том, что ответственность за случай профзаболевания возлагается не только на работодателя, но и на самого работника.

Принцип обязательного социального страхования следующий – чем больше вина работника, тем меньше вина работодателя. При этом % вины работника необходим только для установления размера ежемесячной выплаты, и не влияет на дополнительные выплаты, в том числе – единовременную.

Как установить в процентах степень вины самого работника в том, что он заболел сам? Механизм определения этого показателя в новом порядке расследования не прописан. Как минимум, законодатели должны были сделать ссылку на часть 1 статьи 14 в Федеральном законе № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании». В этой норме права указано, что степень вины самого работника в произошедшем остром или хроническом заболевании устанавливает комиссия, но не более чем на 25 %, если будет доказан факт грубой неосторожности работником.

Решение о том, была или не была грубая неосторожность работника, принимает не работодатель, и не центр эпиднадзора, а исключительно профсоюзная организация вашего предприятия, или другой представительный орган работников, оформляется в виде Заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работника представительного органа о степени вины работника при установлении факта грубой неосторожности.

Это заключение комиссия использует для заполнения пункта 19 Акта расследования и прилагается к материалам расследования. Любимый довод всех работодателей – «А у нас нет профсоюза!» в этом случае обернется против работодателя. Нет профсоюза, значит нет и факта грубой неосторожности работника, которая привела к профзаболеванию. Значит вся вина возлагается на работодателя.



**Практикум: Какие выплаты положены при профзаболевании**

Пострадавшему от профзаболевания работнику положены социальные выплаты, которые призваны компенсировать заболевшему ухудшение качества его жизни (ст. 8 закона № 125-ФЗ).

Механизм выплат следующий: работодатель передает сведения для оплаты больничного листа по временной нетрудоспособности в Фонд социального страхования.

Фонд напрямую перечисляет пострадавшему работнику. через работодателя работник оформляет только пособие по временной нетрудоспособности. Причем с 2021 года работодатель не выплачивает деньги, а только передает необходимые для оплаты больничного данные и документы в ФСС. И уже фонд перечисляет пособие работнику напрямую. Все остальные выплаты: ежемесячную, единовременную, работник оформляет в ФСС или с помощью Единого портала gosuslugi.ru.

Объем выплат напрямую зависит от степени тяжести полученного вреда и утраты дальнейшей трудоспособности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вид компенсации** | **Нормативно-правовое обоснование** | **Как рассчитывается** | **Предельный размер в 2022 году, руб.** |
| На оплату больничного листа по временной нетрудоспособности | ст. 9 закона № 125-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27.01.2022 N 57 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2022 году» | 100% среднемесячного заработка пострадавшего, выплачивается до его выздоровления или установления степени утраты трудоспособности | 4 × 88 346,07 = 353 384,28 |
| Единовременная выплата при получении профзаболевания | ст. 11 закона № 125-ФЗ, постановление Правительства от 28.01.2021 № 73 | Устанавливается ежегодно федеральным законом о бюджете фонда социального страхования. | 114 899,35 |
| Ежемесячная компенсация работникам, утратившим трудоспособность | ст. 12 закона № 125-ФЗ | Среднемесячный заработок застрахованного определяется как результат деления общей суммы его заработка (включая премии расчетного периода) за 12 месяцев, предшествующих месяцу возникновения страхового случая, на 12. Районные коэффициенты и надбавки учитываются в расчете. Далее среднемесячный заработок следует умножить на процент утраты трудоспособности. | 88 346,07 |

Помимо больничного листа, единовременной выплаты и ежемесячной компенсации, работнику могут быть положены и другие компенсации, которые устанавливают в различных локальных нормативных актах работодателя или в отраслевых соглашениях.