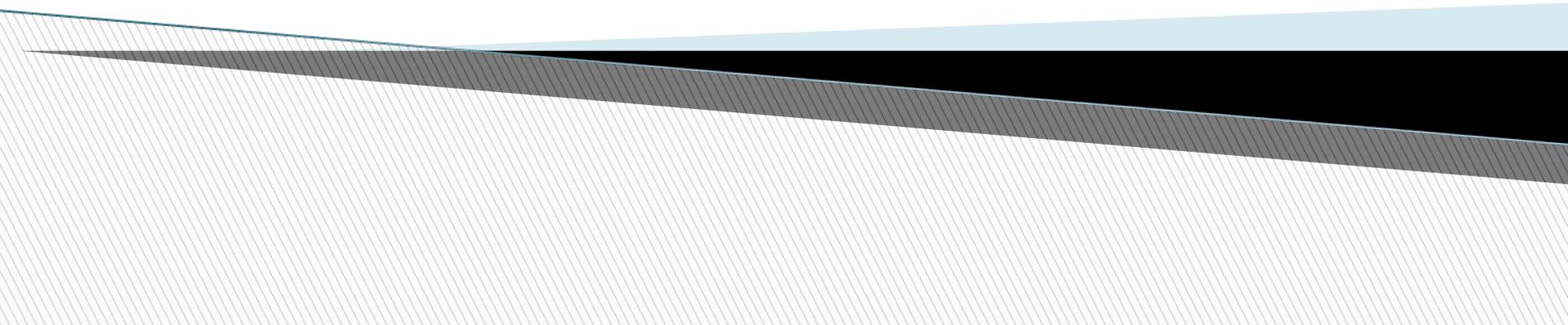


*Изменения в трудовом законодательстве  
2022*



# Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ вносит изменения в Трудовой кодекс.

## С 1 марта 2022 года заработают обширные изменения в сфере охраны труда

Среди основных законодательных изменений:

- потребуются регистрировать микротравмы, а также выяснять их обстоятельства и причины;
- нельзя допускать к работе тех, кто не применяет обязательные СИЗ;
- если по результатам СОУТ условия труда отнесут к опасным, потребуются приостановить работы (но есть исключения);
- организации смогут вести электронный документооборот в области охраны труда;
- если работника не обеспечили средствами защиты, работодатель обязан оплатить простой в размере среднего заработка;
- работодатели обязаны согласовать между собой мероприятия по охране здоровья сотрудников, которые трудятся на территории другого работодателя.

# С 1 марта 2022 года заработают обширные изменения в сфере охраны труда

---

С 1 марта также заработают следующие подзаконные НПА:

- форма и - форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда;
  - общие требования к организации безопасного рабочего места;
  - основные требования к правилам и инструкциям по охране труда;
  - примерное положение о комитете по охране труда;
  - примерный перечень мероприятий по охране здоровья сотрудников, которые трудятся на территории другого работодателя;
  - формы и способы информирования работников о трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.
-

# Микротравмы

---

## **Как организовать работу с микротравмами**

Организуйте расследование и учет микротравм, чтобы на регулярной основе выявлять опасности и риски травмирования, снижать уровни профрисков и улучшать условия и охрану труда. Для этого **назначьте работника, ответственного за рассмотрение и учет микротравм, разработайте документы для процедуры.**

К микротравмам относятся легкие повреждения, например, ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны, которые работники получили на рабочем месте. При этом микротравмы не приводят к временной потере трудоспособности работника. То есть работнику не нужно уходить на больничный, чтобы восстановить здоровье.

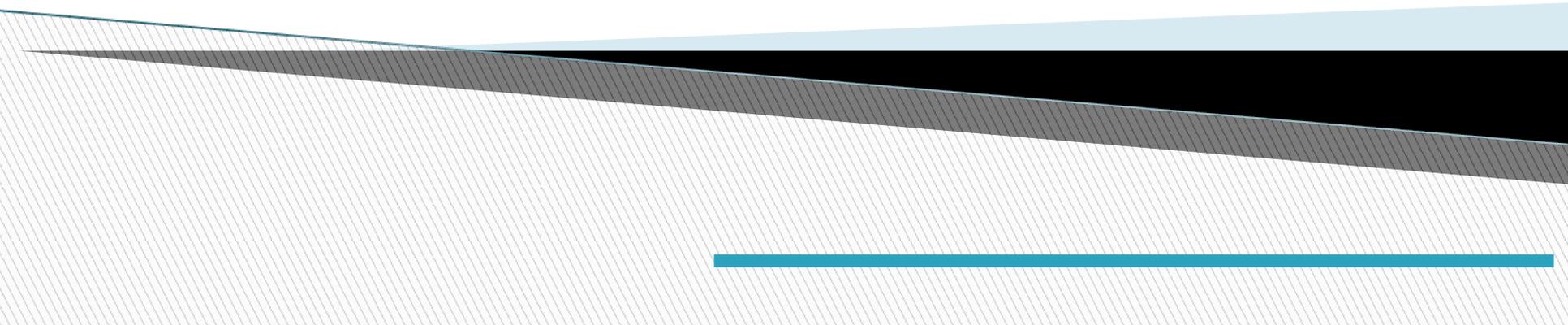
.

---

## **Дополнена ст. 76 ТК РФ**

---

**ОТСТРАНЯЮТСЯ ОТ РАБОТЫ** работники не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;



# Статья 216.1 ТК РФ

---

**В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.**

---

# Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда

---

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений "

---

# Права и обязанности работодателя и работников

В новой редакции раздела X ТК прописали:  
принципы обеспечения безопасности труда;  
запрет на работу в опасных условиях;  
дистанционное видеонаблюдение;  
информирование о нарушениях других работников;  
расследование микротравм.

# принцип безопасности

Обеспечивать безопасность труда работников нужно будет на основании двух принципов – предупреждение и профилактика опасностей, а также минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что нужно реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профрисков или недопущение повышения их уровней.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что нужно предусмотреть меры, которые обеспечат постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профрисков ([ст. 209.1 новой редакции ТК](#)).

Также работодатель обязан будет соблюдать общие требования к организации безопасного рабочего места, которые утвердил Минтруд в отдельном НПА на основании [части 7 статьи 209 новой редакции ТК](#) ([приказ Минтруда от 29.10.2021 № 774н](#)).

# Запрет на работу в опасных условиях

Если по [результатам спецоценки](#) работу сотрудников признают опасной – [4-й класс условий труда](#), то работодателю придется приостановить работу на таких рабочих местах.

**Чтобы возобновить работу предприятия, руководитель:**

- утвердит план по устранению причин опасного класса;
- проведет внеплановую СОУТ или оценку уровня профессионального риска.

**На время приостановки работы за работниками нужно будет сохранить место работы и средний заработок. Работника с его согласия можно перевести на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ([ст. 216.1 новой редакции ТК](#)).**

**Запрет на работу в опасных условиях не будет действовать на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий ЧС.**

**Правительство утвердило перечень работ, которые можно выполнять в опасных условиях труда с 1 марта 2022 года ([распоряжение Правительства от 04.12.2021 № 3455-р](#)).**

# Запрет на работу в опасных условиях

Согласно перечню, в опасных условиях можно выполнять 28 видов работ, в том числе:

аварийно-спасательные работы в населенных пунктах и организациях;

работы по предупреждению чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

неотложные работы при ликвидации чрезвычайных ситуаций;

работы по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте;

# Дистанционное наблюдение

Работодателям разрешат дистанционно следить за производством работ, в том числе с помощью видеооборудования. Если работодатель примет решение вести дистанционный контроль за работами, об этом нужно уведомить работников (абз. 4 ст. 214.2 новой редакции ТК).

# Информирование о нарушениях другими работниками

- ▣ Работников обяжут сообщать непосредственному руководителю или руководству о любой известной ему ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей. Теперь известить нужно даже о нарушениях других работников и лиц, которые участвуют в производственной деятельности работодателя ([абз. 8 ст. 215 новой редакции ТК](#)).

# Требования к рабочему месту

- С 1 марта 2022 года работодатель обязан соблюдать общие требования к организации безопасного рабочего места, которые утвердил Минтруд [приказом от 29.10.2021 № 774н](#) в отдельном НПА на основании [части 7 статьи 209](#) [новой редакции ТК](#).

# Ежегодные мероприятия по охране труда

Минтруд разработал новый примерный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней ([приказ Минтруда от 29.10.2021 № 771н](#)).

В перечень включили три новых мероприятия для улучшения условий и охраны труда:

фильтрация и очистка питьевой воды;

приобретение аудио- и видеоборудования для дистанционного проведения инструктажей и обучения, а также для фиксации процессов производства работ;

приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.

Перечень заменит действующий, который утвержден [приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2021 № 181н](#).

# Обучение по охране труда

С 1 сентября 2022 года начнут действовать правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Правила утвердили [постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464](#). В новых правилах прописали пять видов обучения.

1. Обучение по ОТ у работодателя или в организациях, которые оказывают услуги обучения по ОТ. Периодичность для руководителей, специалистов, комиссий, а также работников, на которых воздействуют вредные или опасные производственные факторы, опасности, идентифицированные в рамках спецоценки и оценки профрисков, – один раз в три года. Для работников, которые выполняют работы повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования, – один раз в год.
2. Обучение применению СИЗ. Периодичность – один раз в три года.
3. Обучение оказанию первой помощи пострадавшим. Периодичность – один раз в три года.
4. Стажировка на рабочем месте.
5. Инструктаж по охране труда.

# Новый вид обучения – обучение использованию СИЗ

- ▣ Обучение применению СИЗ проводите в рамках обучения по охране труда или отдельно не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу. Чтобы обучать применению СИЗ отдельно, разработайте отдельную программу обучения использованию СИЗ. Продолжительность программы не установлена. При этом не менее 50 процентов от общего количества учебных часов по этой программе должно затрачиваться на отработку практических навыков. Практические занятия проводите на тренажерах и с наглядными пособиями.
- ▣ Обучение по использованию СИЗ проводите не реже одного раза в три года.

# Обучение по охране труда

- ▣ Первичное обучение по охране труда для работников нужно будет проводить не позднее 60 календарных дней после приема на работу. Сейчас они проходят обучение в течение первого месяца после приема на работу.
- ▣ В учебных центрах проходят обучение руководитель организации, руководители филиалов организации, комиссия по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов и лица, назначенные для проведения проверки знания требований охраны труда на микропредприятии.
- ▣ С 1 марта 2023 года все работники, которые прошли обучение по охране труда, попадут в специальный реестр, который будет вести работодатель или образовательная организация.

# Обучение по охране труда

- ▣ Разрешили проводить обучение и проверку знаний дистанционно. Для этого нужно обеспечить работников нормативными документами, учебно-методическими материалами и электронными учебными курсами. Кроме того, нужно организовать обмен информацией между обучающимися и преподавателем через систему электронного обучения и участие обучающихся в интернет-конференциях и вебинарах.

# Инструктажи

- Все виды инструктажей на рабочем месте проводят непосредственные руководители работ.
- Вводный инструктаж нужно провести вновь принятым работникам, лицам, командированным в организацию и проходящим производственную практику.
- Повторный инструктаж по охране труда нужно будет проводить не реже одного раза в шесть месяцев.
- Целевой инструктаж нужно проводить, если работники выполняют работы:
  - повышенной опасности;
  - которые выполняются только под непрерывным контролем;

# Инструктажи

- по нарядам-допускам;
- на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях;
- один раз, в том числе вне цеха, участка;
- по уборке территорий;
- по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.
- Целевой инструктаж по охране труда при проведении конференций, семинаров, связанных с производственной деятельностью, на подконтрольной работодателю территории проводит организатор конференции, семинара или уполномоченный работодателем работник. При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций инструктаж проводит руководитель работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке.

# Стажировка

- ▣ Работодатель должен определить перечень работников рабочих профессий, которые проходят стажировку. В перечень включите работников, которые выполняют работы повышенной опасности и прошли обучение безопасным методам и приемам выполнения таких работ.
- ▣ Стажировку нужно проводить по программам стажировки с отработкой практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, которые работники получили в рамках обучения по охране труда. Минимальная продолжительность стажировки не должна быть менее двух смен.
- ▣ По новым правилам нужно проводить периодические стажировки в виде регулярных тренировок или учений. Это касается отдельных видов работ, например спасательных работ. В состав тренировок включите закрепление практических навыков использования СИЗ. Периодичность и содержание стажировок определите в рамках СУОТ.

# Положение о СУОТ

Утвердили примерное положение о СУОТ, разработанный приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. С 1 марта 2022 года он заменит действующее типовое положение, которое утверждено приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н.

- [Положение о системе управления охраной труда](#)
- При разработке СУОТ используйте информацию из ГОСТов, например: [ГОСТ 12.0.230-2007](#) «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».
- [ГОСТ 12.0.230.1-2015](#) «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007». Какие ГОСТы использовать при разработке положения о СУОТ, читайте в [рекомендации Системы](#).
- Разработайте процедуры, которые направлены на поддержание функционирования СУОТ. Каждая процедура может быть прописана в отдельном ЛНА – стандарте общества. Укажите ссылку на этот ЛНА в одном из разделов положения о СУОТ. Например, процедура подготовки работников по охране труда реализуется в соответствии с [Положением о проведении стажировки на рабочем месте](#), утв. приказом Общества от 20.09.2019 № 3.

# Положение о СУОТ

**Утвердили примерное положение о СУОТ, разработанный приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. С 1 марта 2022 года он заменит действующее типовое положение, которое утверждено приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н.**

- Типовое положение предусматривает обязательные процедуры, которых может не быть в вашей организации. Например, работодатель не обеспечивает работников молоком и лечебно-профилактическим питанием, потому что по результатам спецоценки условия труда не установили вредные или опасные производственные факторы. Чтобы избежать лишних вопросов со стороны ГИТ, укажите в начале раздела, где описываете процедуры, причины по которым не выдаете молоко. В данном случае – это отсутствие оснований по результатам спецоценки.
- **Подготовка работников по охране труда.** Разработайте процедуру в соответствии с [Порядком 1/29](#), который утвержден постановлением Минтруда и Минобразования от 13 января 2003 г. В процедуре установите, как проходят инструктажи, стажировка, обучение, проверка знаний по охране труда.
- **Организация и проведение оценки условий труда.** Разработайте процедуру с учетом требований [закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ](#). Установите порядок формирования комиссии по проведению СУОТ, обязанности и ответственность членов комиссии, порядок проведения СУОТ и отбора специализированной организации.
- **Управление профессиональными рисками.** Установите порядок выявления опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, их снижения.
- **Организация и проведение наблюдения за состоянием здоровья работников.** Разработайте процедуру в соответствии с [приказом № 29н](#). Установите порядок проведения медосмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников.

# Положение о СУОТ

**Утвердили примерное положение о СУОТ, разработанный приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. С 1 марта 2022 года он заменит действующее типовое положение, которое утверждено приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н.**

- ▣ **Информирование работников** об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях. Установите, в какой форме информировать работников. Например, включить соответствующие положения в трудовой договор, ознакомить работника с результатами СУОТ на его рабочем месте.
- ▣ Процедура информирования работников может состоять всего из одного предложения: «Информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях осуществляется в форме внесения соответствующей информации в трудовой договор работника на основании [статьи 57](#) ТК РФ, ознакомления работников с результатами специальной оценки условий труда на основании статей [5](#) и [15](#) Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также путем размещения соответствующей информации на официальном сайте организации на основании [статьи 15](#) Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

# Положение о СУОТ

**Утвердили примерное положение о СУОТ, разработанный приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. С 1 марта 2022 года он заменит действующее типовое положение, которое утверждено приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н.**

- Если планируете информировать работников в иных формах, которые не предусмотрены законодательством, то также включите их в описание процедуры. Например, информирование работников на заседаниях комитета или комиссии по охране труда, в уголках по охране труда, в отдельном разделе на сайте организации.
- **Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха.** Укажите мероприятия, которые предотвращают возможность травмирования работников, заболевания из-за переутомляемости и воздействия психофизических факторов. Например, установите перерывы два раза в день по 15 минут, помимо перерыва на обед.
- Обычно вопросы, которые касаются режима труда и отдыха, описывают в документах организации. Например, в Правилах внутреннего трудового распорядка, в ЛПА, которые устанавливают порядок организации сменной работы, или в трудовых договорах. Сделайте ссылки в разделе с процедурами на все ЛПА, которые регулируют вопрос режима труда и отдыха. Тогда не нужно подробно описывать реализуемые меры в положении о СУОТ.

# Положение о СУОТ

Утвердили примерное положение о СУОТ, разработанный приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н. С 1 марта 2022 года он заменит действующее типовое положение, которое утверждено приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н.

- ▣ **Обеспечение работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.** Разработайте процедуру на основании [приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 г. N 290н](#). Установите порядок, как выявлять потребность в СИЗ, и порядок обеспечения СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами. Опишите, как учитывать, хранить, дезактивировать, стирать и ремонтировать СИЗ.
- ▣ **Обеспечение работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.** Разработайте процедуру на основании [приказа Минздравсоцразвития от 16.02.2009 г. N 45н](#). Установите порядок предоставления таких продуктов работникам.
- ▣ **Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания.** Установите внутренний порядок расследования аварий, [микротравм](#), [несчастных случаев](#) и [профзаболеваний](#). Разработайте процедуру расследования несчастных случаев с учетом требований статей [228-231](#) ТК, а также [постановления Минтруда от 24.10.2002 г. N 73](#).
- ▣ **Управление документами СУОТ.** Установите формы и рекомендации по оформлению ЛПА. Определите необходимые связи между структурными подразделениями, которые обеспечивают функционирование СУОТ. Создайте порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

# НОВЫЙ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В 2021 - 2022 ГОДАХ

- К нововведениям можно отнести введение профилактических мероприятий.
- При осуществлении государственного контроля (надзора) могут проводиться следующие виды профилактических мероприятий:
  - а) информирование;
  - б) обобщение правоприменительной практики;
  - в) объявление предостережения;
  - г) консультирование;
  - д) профилактический визит.
- Также теперь в обязанность контролирующих органов теперь вменили консультирование.

# Электронный надзор за трудовыми взаимоотношениями

- **Электронный надзор будет осуществляться в нескольких направлениях:**
- 1. Применение современных средств видеофиксации при проведении выездных проверок.
- Если в ходе контрольных (надзорных) действий для фиксации доказательств нарушений обязательных требований осуществлялись фотосъемка, аудио- и (или) видеозапись, об этом делается отметка в акте контрольного (надзорного) мероприятия.
- Проведение фотосъемки, аудио- и видеозаписи должно обеспечивать фиксацию даты, времени и места их проведения.

# Электронный надзор за трудовыми взаимоотношениями

- ▣ Материалы, являющиеся доказательствами нарушения обязательных требований, полученные с применением фотосъемки, аудио- и (или) видеозаписи, приобщаются к акту контрольного (надзорного) мероприятия.
- ▣ 2. Проведение добровольного аудита на сайте Роструда.
- ▣ Роструд организовал добровольный аудит в сфере труда. Теперь система внутреннего контроля позволяет работодателю самому оценивать, соответствует ли его деятельность требованиям трудового законодательства. Если нет, то компания без последствий для себя может устранить выявленные нарушения.

# Электронный надзор за трудовыми взаимоотношениями

- **Без взаимодействия проводятся следующие проверки (мероприятия) (ч. 3 ст. 56, ст. ст. 74, 75 Закона N 248-ФЗ):**
- **наблюдение за соблюдением обязательных требований;**

Если в ходе наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности) выявлены факты причинения вреда (ущерба) или возникновения угрозы причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, сведения о нарушениях обязательных требований, о готовящихся нарушениях обязательных требований или признаках нарушений обязательных требований, контрольным (надзорным) органом могут быть приняты следующие решения:

- 1) решение о проведении внепланового контрольного (надзорного) мероприятия в соответствии со статьей 60 настоящего Федерального закона;
- 2) решение об объявлении предостережения;

# Электронный надзор за трудовыми взаимоотношениями

- 3) решение о выдаче предписания об устранении выявленных нарушений в порядке, предусмотренном пунктом 1 части 2 статьи 90 настоящего Федерального закона, в случае указания такой возможности в федеральном законе о виде контроля, законе субъекта Российской Федерации о виде контроля;
  - 4) решение, закрепленное в федеральном законе о виде контроля, законе субъекта Российской Федерации о виде контроля в соответствии с частью 3 статьи 90 настоящего Федерального закона, в случае указания такой возможности в федеральном законе о виде контроля, законе субъекта Российской Федерации о виде контроля
- выездное обследование. По общему правилу срок обследования одного объекта (нескольких близко расположенных) - один рабочий день. О проведении данного мероприятия не информируют.
  - В случае, если в рамках выездного обследования выявлены признаки нарушений обязательных требований, инспектор вправе незамедлительно провести контрольную закупку (при условии, что возможность проведения контрольной закупки в соответствии с настоящей статьей предусмотрена положением о виде контроля). В отношении проведения контрольной закупки не требуется принятие решения о проведении данного контрольного (надзорного) мероприятия. Информация о проведении контрольной закупки вносится в единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий в течение одного рабочего дня с момента завершения контрольной закупки.
  - 1) выдать после оформления акта контрольного (надзорного) мероприятия контролируемому лицу предписание об устранении выявленных нарушений с указанием разумных сроков их устранения и (или) о проведении мероприятий по предотвращению причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, а также других мероприятий, предусмотренных федеральным законом о виде контроля;

# Электронный надзор за трудовыми взаимоотношениями

- Ранее ведомство разработало мероприятия внутреннего контроля (<письмо> Роструда от 07.03.2018 N 837-ТЗ <О добровольном внутреннем контроле (самоконтроле) работодателями соблюдения требований трудового законодательства>). Внутренний контроль (самоконтроль) представляет собой добровольную оценку работодателем соответствия своей деятельности обязательным требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством организационных мер, процедур, инструментов.

# Ограниченные случаи выездных проверок

**Существует два вида проверок:**

- - плановые;
- - внеплановые.

За счет введения риск-ориентированного подхода, внедрения рисков, отказа от проверок малого и микробизнеса, количество плановых выездных проверок будет снижаться.

Внеплановая проверка, организуемая государственной инспекцией труда (сокращенно - ГИТ), бывает двух видов:

- - документарная;
- - выездная.

**Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля в зависимости от присвоенной категории риска:**

- - в отношении объектов контроля, отнесенных к категории высокого риска, выездная проверка проводится один раз в 2 года;
- - в отношении объектов контроля, отнесенных к категории значительного риска, выездная проверка проводится один раз в 3 года;
- - в отношении объектов контроля, отнесенных к категории среднего риска, выездная проверка проводится один раз в 5 лет;
- - в отношении объектов контроля, отнесенных к категории умеренного риска, выездная проверка проводится один раз в 6 лет.

# Ограниченные случаи выездных проверок

**Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля, отнесенных к категории низкого риска, не проводятся.**

В ходе выездной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- осмотр;
- опрос;
- получение письменных объяснений;
- истребование документов;
- экспертиза.

# Ограниченные случаи выездных проверок

- ▣ **Срок проведения выездной проверки устанавливается в пределах 10 рабочих дней.**
- ▣ В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок взаимодействия в ходе проведения выездной проверки не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия. Срок проведения выездной проверки в отношении организации, осуществляющей свою деятельность на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, устанавливается отдельно по каждому филиалу, представительству или обособленному структурному подразделению организации или производственному объекту.
- ▣ О проведении выездной проверки контролируемое лицо уведомляется путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее чем за **24 часа до ее начала.**

# Инспекционный визит как новая форма надзора и контроля

- Контрольное мероприятие, проводимое путем взаимодействия с конкретным контролируемым лицом и (или) владельцем (пользователем) производственного объекта. Оно проводится по месту нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля без предварительного уведомления контролируемого лица и собственника производственного объекта.
- Срок проведения инспекционного визита в одном месте осуществления деятельности либо на одном производственном объекте (территории) не может превышать один рабочий день. Это принципиально отличает инспекционный визит от контрольной проверки.
- Контролируемые лица или их представители обязаны обеспечить беспрепятственный доступ инспектора в здания, сооружения, помещения.

# Инспекционный визит

- В ходе инспекционного визита может осуществляться:
- 1) осмотр;
- 2) опрос;
- 3) получение письменных объяснений;
- 4) инструментальное обследование;
- 5) истребование документов, но только тех, которые в соответствии с обязательными требованиями должны находиться в месте нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.
- Внеплановый инспекционный визит может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев его проведения в соответствии с п. 3 - 6 ч. 1 ст. 57 и ч. 12 ст. 66 Закона N 248-ФЗ.

# Виды ответственности:

Дисциплинарная

Административная

Гражданско-правовая

Уголовная

Материальная



# Ответственность за нарушение законодательства

Вступили в силу с 1 января 2015 года

КоАП РФ. Статья 5.27.1

Нарушение государственных требований по охране труда

		ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО	ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО
Нарушение государственных нормативных требования охраны труда	ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ	Штраф от 2 до 5 тысяч рублей	Штраф от 50 до 80 тысяч рублей
Нарушение установленного порядка СОУТ или её не проведение	ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ	Штраф от 5 до 10 тысяч рублей	Штраф от 60 до 80 тысяч рублей
Допуск работника: 1. Без прохождения обучения и проверки знаний по ОТ 2. Без прохождения обязательного мед.осмотра		Штраф от 15 до 25 тысяч рублей	Штраф от 110 до 130 тысяч рублей
Не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты		Штраф от 20 до 30 тысяч рублей	Штраф от 110 до 130 тысяч рублей
Совершение административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение		Штраф от 30 до 40 тысяч рублей	Штраф от 100 до 200 тысяч рублей
		Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет	Приостановление работ на срок до 90 дней

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (с изменениями от 30.12.2021) (с изм., вступ. в силу с 10.01.2015)

Нарушение	Штраф, руб.		
	Должностные лица	ИП	Организации
Общие нарушения требований трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 КоАП)	1000–5000 или предупреждение	1000–5000 или предупреждение	30 000 – 50 000 или предупреждение
Повторное аналогичное нарушение общих требований (ч. 2 ст. 5.27 КоАП)	10 000 – 20 000 или дисквалификация на 1–3 года	10 000 – 20 000	50 000 – 70 000
Допуск к работе неуполномоченным лицом (ч. 3 ст. 5.27 КоАП)	10 000 – 20 000		
Неоформление, ненадлежащее оформление трудового договора или подмена его договором ГПХ (ч. 4 ст. 5.27 КоАП)	10 000 – 20 000	5000 – 10 000	50 000 – 100 000
Повторное аналогичное нарушение, предусмотренное частями 3 или 4 статьи 5.27 КоАП (ч. 5 ст. 5.27 КоАП)	Дисквалификация на 1–3 года	30 000 – 40 000	100 000 – 200 000
Невыплата или неполная выплата зарплаты либо установление зарплаты ниже МРОТ (ч. 6 ст. 5.27 КоАП)	10 000 – 20 000 или предупреждение	1000 – 5000 или предупреждение	30 000 – 50 000 или предупреждение



*Спасибо за внимание!*