**Вопросы применения типового положения об управлении охраной труда**

С 28 октября 2016 года действует Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 № 438н (далее – Типовое положение).

***С 28 октября 2016 года действует Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 № 438н (далее – Типовое положение). У многих работодателей возникает вопрос: нужно ли приводить в соответствие с новым документом свои положения, принятые до этой даты? Какие разъяснения по данному вопросу представил Минтруд в Письме от 31.10.2016 № 15-1/10/В-8028?***

Трудовым законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ч. 2 ст. 22, ст. 212 ТК РФ). Итак, обязанности по обеспечению безопасных условий труда работников в процессе трудовой деятельности предусматривают (ч.2 ст. 212 ТК РФ):  
   
– обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве инструментов, сырья и материалов (абз. 2);  
– обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) (абз. 3).

***При создании СУОТ, а в дальнейшем при обеспечении ее функционирования следует применять, в частности, ГОСТ 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», введенный в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст.***

Согласно ч. 8 ст. 209 ТК РФ СУОТ представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Данной частью было предусмотрено, что типовое положение о СУОТ должно утверждаться федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

***Типовое положение содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.***

Напомним, что понятие «система управления охраной труда» было введено в ст. 209 ТК РФ Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ. С 1 января 2014 года работодатель обязан был обеспечить создание и функционирование такой системы (абз. 3 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).  
   
Как видим, с момента вступления в силу положений о создании в организации СУОТ (01.01.2014) и до момента начала действия Типового положения (28.10.2016) прошло значительное время, в течение которого работодатели разработали и утвердили свои локальные акты.  
   
Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляются работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

***Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда. Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения уровней управления между работником и работодателем (предусмотрены в п. 19 Типового положения) с установлением обязанностей в соответствии с п. 22 и 25.***  
   
  
СУОТ представляет собой единство:

– организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц;  
– процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;  
– устанавливающей (локальные нормативные акты работодателя) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

   
***Требования СУОТ обязательны для всех работников работодателя, а также для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.***  
   
  
**КАКОВА СТРУКТУРА ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ?** 

Согласно п. 7 Типового положения основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ. Такое положение может разрабатываться работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ с учетом специфики деятельности работодателя может содержать следующие разделы (подразделы):

– «Политика работодателя в области охраны труда»;        
– «Цели работодателя в области охраны труда»;        
– «Обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя)»;  
– «Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда»;  
– «Планирование мероприятий по реализации таких процедур»;     
– «Контроль функционирования СУОТ и мониторинга реализации   указанных процедур»;  
– «Планирование улучшения функционирования СУОТ»;        
– «Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания»;  
– «Управление документами СУОТ».

 

***Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).***  
   
  
Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда, включают:

– процедуру подготовки работников по охране труда;  
– процедуру организации и проведения оценки условий труда;  
– процедуру управления профессиональными рисками;  
– процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;  
– процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;  
– процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;  
– процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;  
– процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;  
– процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией.

**РЕКОМЕНДАЦИИ МИНТРУДА**  
 

В Письме № 15-1/10/В-8028 Минтруд отметил, что работодателям необходимо руководствоваться Типовым положением с учетом специфики своей деятельности. В связи с этим он указал на возможную вариативность отдельных норм положения при соблюдении государственных нормативных требований охраны труда. Утверждение Типового положения не влечет необходимость скорректировать ранее разработанные и применяемые работодателями положения о СУОТ, обеспечивающие соблюдение государственных нормативных требований охраны труда.

В первую очередь положения о СУОТ должны обеспечивать соблюдение следующих требований охраны труда:

– применение средств индивидуальной (коллективной) защиты работников, которые прошли обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке (абз. 4 ч. 2 ст. 212, ч. 1 ст. 221 ТК РФ);  
– обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте (абз. 5 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– соблюдение режима труда и отдыха работников согласно трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права (абз. 6 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– обеспечение разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (абз. 23 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);  
– обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (абз. 24 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Ранее Минтруд также говорил о том, что порядок разработки содержащих требования охраны труда локальных нормативных актов, в том числе правил и инструкций, в каждом конкретном случае работодатель определяет в соответствии со спецификой своей деятельности (Письмо от 30.06.2016 № 15-2/ООГ-2373). Инструкции по охране труда разрабатываются исходя из должностей, профессий работников или вида выполняемой ими работы (п. 5.1 Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80, п. 1 Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом 13.05.2004).  
   
Итак, основой организации и функционирования системы управления охраной труда является положение о СУОТ. При разработке своих положений работодателям необходимо руководствоваться Типовым положением с учетом специфики своей деятельности. При этом в Письме № 15-1/10/В-8028 Минтруд подтвердил, что утверждение Типового положения не влечет необходимость изменения ранее разработанных и применяемых работодателями положений о СУОТ, обеспечивающих соблюдение государственных нормативных требований охраны труда.