

Новеллы законодательства в сфере охраны труда

С 1 марта 2022 года вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающиеся охраны труда, а также введены в действие требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 772н утверждены основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем.

Кроме того, с 1 марта 2022 года вступил в силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

В соответствии с ч.3 ст.214, ч. 2 ст.217 Трудового кодекса Российской Федерации (в новой редакции) каждый работодатель обязан утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий структуру и порядок функционирования системы управления охраной труда.

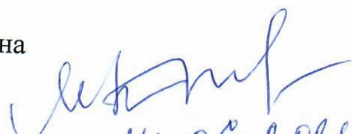
Примерное положение разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее — СУОТ) в организации, разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки и снижения уровней профессиональных рисков). Основной задачей является сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения. Нормы Примерного положения обеспечивают работодателю реализацию системного процессного подхода к обеспечению функционирования СУОТ.

При этом, с учетом специфики деятельности, структуры управления (организационной структуры), численности работников, государственных нормативных требований охраны труда работодатель вправе самостоятельно определить необходимую ему СУОТ. Допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими государственных нормативных требований охраны труда.

За отсутствие положения о СУОТ работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.1 ст.5.27.1 КоАП РФ. Если такое нарушение будет выявлено повторно, наступит более серьезная административная ответственность вплоть до дисквалификации должностных лиц и приостановления деятельности организации (ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Помощник прокурора района
советник юстиции


14.06.2024

М.П.Потапова