

# Что нового появилось в Правилах по сравнению с Порядком 1/29

Работодатель обязан обеспечить обучение и проверку знаний требований [охраны труда](#) работников (ст. [214](#) ТК РФ). Порядок выполнения этой обязанности установлен в Правилах № 2464 (Постановление Правительства РФ [от 24.12.2021 № 2464](#)) — далее Правилах. Положения этого документа обязательны для всех работодателей, включая ИП.

Также Правила распространяются на образовательные организации и ИП, которые оказывают услуги по обучению в сфере охраны труда. С 1 сентября 2022 года исчезает требование о наличии у них образовательных лицензий (п. 2.3.2 Порядка обучения [от 13.01.2003 № 1/29](#)). Основное условие, при котором они могут обучать охране труда — аккредитация в Минтруда по правилам Постановления Правительства РФ [от 16.12.2021 № 2334](#) (п. 2 [Правил](#)).

В новых правилах закрепляется *риск-ориентированный подход* в подготовке персонала:

С 1 сентября появилось два новых основания для внепланового инструктажа — авария или несчастный случай на производстве и выявление новых опасностей при СОУТ или ОПР (п. 16 [Правил](#)).

- Для каждого работодателя установят минимальное число сотрудников, которые должны пройти внешнее обучение. Оно зависит от штатной численности и категории риска (приложение 4 к [Правилам](#)). Узнать свою категорию риска можно по письменному запросу в ГИТ или через [онлайн-калькулятор](#) на сайте Роструда.
  - Списки работников для обучения по отдельным программам или освобождения от него составляются с учетом результатов оценки профессиональных рисков (ОПР), специальной оценки условий труда (СОУТ) — п. 46, 54 [Правил](#). Инструктаж на рабочем месте должен включать информацию обо всех источниках опасности для работника, выявленных при СОУТ и ОПР (п. 22 [Правил](#)).
- В новых Правилах появились конкретные требования к стажировке, программам подготовки. Вводится понятие «внеплановое обучение». Напомним, что в Порядке [№ 1/29](#) была только «внеочередная проверка знаний».

Отдельными разделами Правил выделены требования к работодателям, которые решат обучать свой персонал самостоятельно. Установлены особенности подготовки в области охраны труда на микропредприятиях.

## Что нужно сделать работодателю

1. Убедиться, что есть оформленные документально результаты СОУТ и ОНР.
2. Узнать свою категорию риска.
3. Организовать внеплановое обучение по Правилам № 2464 председателя и членов комиссии по проверке знаний. Провести внеочередную проверку знаний работников, связанных с обучением охране труда (письмо Минтруда России [от 01.02.2022 №15-2/ООГ-163](#)).
4. Включить Правила № 2464 в реестр нормативных требований охраны труда (ст. [214](#) ТК РФ). Внести изменения во все внутренние документы, где упоминается Порядок № 1/29.

## Что изменилось в проведении инструктажей

В новых Правилах уменьшается контингент сотрудников, для которых нужно проводить инструктажи по охране труда и проверку знаний после них. Но появляются новые требования.

## Вводный инструктаж

Обязателен для трех категорий персонала: вновь принятых сотрудников, командированных, студентов на производственной практике (п. 10 [Правил](#)). В Порядке [№ 1/29](#) перечень был шире.

Появились дополнительные требования к программе вводного инструктажа. Она составляется по перечню тем в Приложении 1 к [Правилам](#) и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза. То есть, по сути, как локальный нормативный акт.

С 1 сентября 2022 года работодатели, у которых нет службы охраны труда, могут отдавать вводные инструктажи на аутсорсинг (п. 11 [Правил](#)).

## Инструктажи на рабочем месте: первичный, повторный и внеплановый

Обязательны для всех работников организации и лиц на производственной практике. Обучение проводит непосредственный руководитель сотрудника.

Программа для инструктажей на рабочем месте не разрабатывается. Работнику рассказывают про меры безопасности на его рабочем месте по правилам и инструкциям по охране труда, информируют о результатах СОУТ и ОНР, разъясняют вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель может освободить от первичного и повторного инструктажа работников, опасности на рабочих местах которых связаны только с компьютерной, офисной и бытовой техникой. При этом по результатам СОУТ их условия труда должны относиться к 1 или 2 классу (оптимальные или допустимые). Перечень освобожденных работников утверждается руководителем организации.

Автоматизируйте работу с сотрудниками: рассчитывайте зарплату, больничные, отпускные, оформляйте кадровые документы прямо в Экстерне

Первичный инструктаж проводится до начала самостоятельной работы сотрудника; повторный — не реже раза в полгода. Внеплановый — в случаях, указанных в п. 16 [Правил](#). Здесь тоже есть новшества.

Уточняется, что при изменениях в законодательстве внеплановый инструктаж проводится только для тех работников, чья трудовая функция связана с этими нормативными требованиями. Например, о новом порядке оказания первой помощи пострадавшим должны знать:

- лица, проводящие инструктаж по охране труда, в объем которого входят вопросы оказания первой помощи;
- члены комиссии по проверке знаний;
- работники, которые проходят обучение по программам оказания первой помощи пострадавшим.

Конкретный список работодатель составляет самостоятельно. Если работник уже проходит внеплановое обучение по такому же основанию, то внеплановый инструктаж для него необязателен.

60 дней

новая продолжительность перерыва в работе, после которого работник проходит инструктаж.

## Целевой инструктаж

Его проводит руководитель работ перед началом работ, на которые нужен наряд-допуск или распоряжение, а также работ повышенной опасности или не входящих в должностные (производственные) инструкции.

При ликвидации последствий ЧС целевой инструктаж можно проводить без оформления записей (п. 20 [Правил](#)).

По сравнению с Порядком [№ 1/29](#), нет упоминания о Журналах учета инструктажей, в которых раньше расписывались работники. Есть только требования к содержанию записей (п. 86-89 [Правил](#)). Полагаем, что отказываться от Журналов не нужно. Работодатель должен утвердить их новую форму с учетом Правил и назначить ответственных за ведение. Мы подготовили образец [формы Журналов регистрации и учета инструктажей](#).

## Что сделать работодателю для проведения инструктажей по Правилам № 2464

1. Внести изменения в локальные нормативные акты (например, ПВТР, Положение о системе управления охраной труда) или разработать новый документ с порядком проведения инструктажей по охране труда. В нем определить категории работников по каждому виду обучения, утвердить формы регистрации результатов инструктажей. Например, Журналы.
2. Разработать, согласовать с профсоюзом и утвердить программу вводного инструктажа по охране труда.
3. Приказом назначить ответственных за проведение инструктажей (по всем видам). Провести их обучение.
4. С новыми документами ознакомить всех работников под личную подпись.

## Как проводить обучение охране труда

В Порядке [№ 1/29](#) было разделение подготовки рабочих, руководителей и специалистов, без конкретизации ее направлений. И был перечень категорий работников, которые проходят обучение в лицензированных учебных центрах.

В Правилах появились программы обучения. Они конкретизированы под требования безопасности на индивидуальных рабочих местах. Теперь объем подготовки работника зависит в большей степени не от принадлежности к списку должностей (профессий), а от результатов СОУТ и ОПР.

Всего есть пять программ: обучение применению (для спецодежды — и ношению) СИЗ, оказание первой помощи пострадавшим, общие вопросы охраны труда, безопасные методы и приемы выполнения работ, выполнение работ повышенной опасности.

Каждая программа должна содержать информацию о темах обучения, количестве часов на каждую из них, практических занятиях, формах обучения и проверки знаний (п. 45 [Правил](#)).

Мы подготовили Памятку для работодателя. В ней вы найдете, какие категории работников нужно обучать по каждой из программ.

Скачайте [Памятку для работодателя по Программам обучения в Правилах № 2464](#).

Проводить подготовку работников по охране труда можно на предприятии или в сторонней организации, у ИП, аккредитованных Минтруда. Если работодатель решит обучать персонал самостоятельно, он должен обеспечить наличие учебно-материальной базы из расчета одно место обучения на 100 работников и не менее двух преподавателей в штате либо по договору ГПХ, создать комиссию по проверке знаний, а также зарегистрироваться в уведомительном порядке в реестре Минтруда (раздел IX [Правил](#)).

Определенные руководители и специалисты все равно должны проходить подготовку во внешних учебных центрах (п. 44, 85 [Правил](#)). Это: руководитель компании или ее филиала;

- председатель, заместитель председателя, члены комиссии по проверке знаний;
- лица, проводящие инструктаж и обучение по охране труда;
- специалист по охране труда (СОТ);
- члены комиссий (комитетов) по охране труда;
- уполномоченные по охране труда профсоюзов;
- лица, назначенные руководителем микропредприятия для проведения проверки знаний у работников.

Первичное обучение по охране труда проводится не позднее 60 дней после трудоустройства или перевода на другую работу (п. 62 [Правил](#)). От него освобождаются ранее обученные работники, чьи условия труда по СОУТ и источники опасности по ОПР при переводе не меняются (п. 7 [Правил](#)). Руководитель организации и ИП-работодатель должен пройти обучение до приема на работу первого сотрудника (п. 63 [Правил](#)).

В дальнейшем плановая подготовка работника проводится раз в три года, а по программе выполнения работ повышенной опасности — раз в год (п. 59, 60 [Правил](#)). Внеплановое обучение проводится в течение 60 дней с даты наступления событий, указанных в п. 50 [Правил](#). Это, например, вступление в силу новых нормативных требований, ввод нового оборудования, требование ГИТ.

Обучение по программам охраны труда проходит с отрывом от работы (п. 65 [Правил](#)). Это означает, что работодатель должен определить во внутренних документах порядок освобождения работника от трудовых обязанностей на время подготовки.

## **Что сделать для организации обучения по Правилам № 2464**

1. Определить локальным нормативным актом порядок обучения работников. Можно разработать новый документ или внести изменения в действующий (ПВТР, Положение о СУОТ и др.). В нем установить:
  - место подготовки — у работодателя, или в организации, у ИП, аккредитованных Минтруда;
  - программы обучения и категории работников для внешнего обучения;
  - порядок освобождения сотрудника от выполнения трудовых обязанностей на время подготовки по охране труда;
  - перечень должностей и профессий для прохождения стажировки после обучения (п. 25 [Правил](#));
  - список персонала для обучения оказанию первой помощи (п. 33 [Правил](#));
  - перечень СИЗ, применение которых требует практических навыков (п. 38 [Правил](#));
  - список должностей и профессий работников, освобожденных от обучения по охране труда (п. 54 [Правил](#));

- перечни работ повышенной опасности и лиц, ответственных за их проведение (п. 55, 56 [Правил](#));
  - порядок планирования обучения (п. 80-84 [Правил](#));
  - формы и порядок проверки знаний после инструктажа (п. 69 [Правил](#)).
2. Приказом сформировать комиссию по проверке знаний (п. 72, 73 [Правил](#)).
  3. Зарегистрироваться в личном кабинете в Минтруда в качестве ИП, юрлица, осуществляющего деятельность по обучению своих работников (п. 99 [Правил](#)). Это обязательно для тех, кто будет самостоятельно проводить подготовку своего персонала. Личный кабинет работодателя открывается на платформе [ЕИСОТ](#). Для доступа к нему нужна учетная запись ИП или организации на Госуслугах.

## Что нужно для обучения у работодателя

Чтобы проводить подготовку своих работников самостоятельно, нужно выполнить ряд требований ([раздел IX](#) Правил № 2464):

1. Организовать оборудованные учебные места из расчета 1 место на 100 обучающихся работников организации. Если численность компании меньше, то все равно нужно как минимум одно учебное место. Правила разрешают использовать для этого действующие рабочие места, если они оборудованы и оснащены для подготовки (п. 98 Правил № 2464).
2. Разработать программы обучения. Подготовить методические материалы и технические средства. Программы обучения применению СИЗ и оказанию первой помощи должны включать практические занятия. Работодателю, например, могут понадобиться манекены-тренажеры, конкретные средства индивидуальной защиты как наглядные пособия, видеоуроки, обучающие плакаты.
3. Принять в штат или по договору ГПХ минимум двух преподавателей. По нашему мнению, это не может быть специалист по охране труда (СОТ). Согласно профстандарту 40.054 такой работник организует и контролирует обучение (Приказ Минтруда России [от 22.04.2021 № 274н](#)). Получается,

что специалист по охране труда будет совмещать функции исполнителя и контролера, а это неправильно. Однако Минтруд России считает, что обучение по охране труда у работодателя может проводить любой работник, чья квалификация соответствует Правилам № 2464 (п. 16 письма Минтруда России [от 22.09.2022 № 15-2/ООГ-2333](#)).

4. Создать комиссию по проверке знаний по требованиям Правил № 2464.

5. Уведомить Минтруд России о проведении обучения своих работников самостоятельно ([п. 105-110](#) Правил № 2464). Это делается через личный кабинет на платформе ЕИСОТ. Регистрация на платформе Минтруда для работодателей бесплатная.

ИП или юрлицо, которые проводят обучение и проверку знаний охраны труда у своих работников, с 1 марта 2023 года обязаны подавать сведения в Реестр обученных лиц ([п. 118](#) Правил № 2464).

## **Подпишитесь на рассылку и получите в подарок памятку по УСН на НДС**

Подписываясь, вы соглашаетесь на [обработку персональных данных](#) и получение информационных сообщений от группы компаний СКБ Контур.