**Система управления охраной труда работодателя. Служба ОТ.**

 Согласно статьи 214, пункта второго части третьей Трудового кодекса России в редакции с 1 марта 2022 года работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ).

 Напоминаем, что охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учетом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

Установленные СУОТ положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.

Для того, чтобы организовать функционирование системы, необходимо издать соответствующий локальный акт. Такой локальный нормативный акт, устанавливающий структуру и порядок функционирования СУОТ, должен утвердить каждый работодатель (ч. 3 ст. 214, ч. 2 ст. 217 ТК РФ). С этой целью принято утверждать положение о СУОТ.

Для того, чтобы его разработать, работодателям предлагается нормативная основа – **Примерное** (до 1 марта было Типовое) положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021 года №776н (до 1 марта действовал Приказ Минтруда России от 19.08.2016 №438н «Об утверждении **Типового** положения о системе управления охраной труда»).

В положении о СУОТ необходимо прописать (ч. 1 ст. 217 ТК РФ):

-политику (стратегию) и цели в области охраны труда, если нет отдельного локального нормативного акта (п. 9 Примерного положения о СУОТ);

-процедуры, необходимые для достижения этих целей.

Положение о СУОТ может быть начато с общих вопросов, например (п. п. 5 - 7 Примерного положения о СУОТ):

- цели СУОТ в организации;

- документы, на основании которых вы разработали положение;

- территория, на которой оно действует;

- лица, на которых распространяется документ.

Необходимо иметь в виду, что структура СУОТ у отдельных работодателей может быть упрощена (п. 78 Примерного положения о СУОТ). Минтруд России пояснил, что к отдельным работодателям относятся те работодатели, которые обеспечивают соблюдение государственных нормативных требований охраны труда, не привлекая дополнительные ресурсы и не проводя дополнительные мероприятия, предусмотренные системой управления охраной труда (Письмо от 10.01.2022 N 15-1/ООГ-1).

Теперь утверждать положение о СУОТ необходимо с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников (при наличии). Это установлено впервые.

Поскольку это локальный нормативный акт в области охраны труда, с ним под роспись необходимо ознакомить всех работников.

При создании СУОТ также необходимо с учетом п. 2 Примерного положения:

1) Определить организационную структуру управления организации в рамках системы, распределить обязанности и ответственность должностных лиц. Так, если работодатель осуществляет производственную деятельность и численность работников больше 50 человек, то соблюдение требований охраны труда должна обеспечивать служба охраны труда или специалист по охране труда (ч. 1 ст. 223 ТК РФ).

При необходимости рекомендуется назначить ответственных лиц и предоставить им полномочия для выполнения обязанностей в рамках функционирования СУОТ (п. п. 12, 13 Примерного положения). Обязанности и ответственность работников можно закрепить, например, в положении о структурном подразделении, должностных инструкциях.

2) Закрепить документально [мероприятия](#Par34), обеспечивающие функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда. К их числу относятся, например, мероприятия (ч. 3 ст. 214, ч. 1 ст. 218 ТК РФ, п. 18 Примерного положения):

- по управлению профессиональными рисками на рабочих местах;

- улучшению условий и охраны труда;

- спецоценке условий труда;

- обучению по охране труда.

 Кроме того, можно включить (или утвердить отдельные локальные акты):

- обеспечение работников СИЗ;

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;

- обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;

- обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;

- обеспечение безопасности работников подрядных организаций;

- санитарно-бытовое обеспечение работников;

- выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;

- обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;

- обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечение социального страхования работников;

- взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;

- реагирование на аварийные ситуации;

- реагирование на несчастные случаи;

- реагирование на профессиональные заболевания.

 В плане мероприятий по охране труда рекомендуется указать, в частности, их наименования, сроки реализации, ожидаемый результат и ответственных лиц (п. 30 Примерного положения).

3) Определить, какие документы используются в рамках СУОТ, регламентировать процедуру их создания, утверждения, ведения и т.п. Так, с учетом рекомендации из Примерного положения целесообразно установить порядок документирования информации об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

4) Выбрать независимую организацию (при необходимости), которая обладает нужной компетенцией, и заключить с ней договор. Она поможет вам, в частности, выявить (идентифицировать) опасности, оценить уровни профессиональных рисков, провести аудит СУОТ (п. п. 24, 65 Примерного положения).

Необходимо отметить, что в новом Приказе в числе прочего приводятся примерный перечень опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ и примерный перечень работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников.

Для организации функционирования службы охраны труда, необходимо учитывать Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 31.01.2022 №37 «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

Рекомендации разработаны в целях оказания помощи в реализации государственной политики в области охраны труда работодателями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и содержат положения об организации службы охраны труда, определении ее структуры и методике расчета нормативной численности работников службы охраны труда.

Рекомендации не распространяются на ИП, на работодателей, не осуществляющих производственную деятельность согласно уставным документам с численностью работников не более 50 человек, работодателей - субъектов малого предпринимательства и иных работодателей (организации, предприятия, учреждения), не осуществляющих производственную деятельность, предоставляющих социально-бытовые услуги без предоставления проживания, принявших решение о введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности, а также не применяются для расчета штатной численности работников испытательных лабораторий по условиям труда, врачей по производственной медицине, специалистов по промышленной, экологической и пожарной безопасности и иных специальностей.

В связи с изданием 37-го Приказа утратили силу Постановления Минтруда России от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации" и от 22.01.2001 N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях".

Новые Рекомендации содержат:

- положения о формировании структуры службы охраны труда (специалист, бюро, группа, отдел, управление/подразделение, департамент и в соответствии с утвержденной работодателем организационной (штатной) структурой);

- методику расчета нормативной численности работников службы охраны труда в зависимости от выполняемых данными категориями работников основных функций.

Основные задачи и функции службы охраны труда:

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда, проведение консультаций и координация по вопросам охраны труда, планирование мероприятий по охране труда и, при необходимости, контроль функционирования систем управления охраной труда подрядных (сервисных) организаций по обеспечению безопасных условий труда;

- контроль за соблюдением законодательных и иных НПА по охране труда;

- участие в проведении СОУТ, производственного контроля условий труда, выявлении опасностей и управлении профессиональными рисками на рабочих местах, организация и проведение мероприятий по снижению профессиональных рисков;

- обеспечение и координация проведения оперативного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и другие.

Рекомендуемая нормативная численность работников службы представлена в Приказе в виде таблиц.

В открытых консультационных системах можно найти образцы локальных актов (система Консультант, Гарант). Можно обратиться за помощью в предоставлении нормативных материалов и образцов документов в администрацию Нижнеилимского муниципального района.

Консультант по госполномочиям в сфере труда Н.М. Драпеза