**Охрана труда на малом предприятии: требования 2024 года**

Малый бизнес обычно не ставит охрану труда в приоритет. Работа в этой сфере начинается при несчастном случае или инспекторской проверке, а вот профилактики, как таковой, нет. Часто это связано с тем, что руководители плохо осведомлены о требованиях закона и последствиях их нарушения. В этой статье расскажем, как организовать охрану труда на малом предприятии без лишней нагрузки, чтобы не попасть на штрафы.

* [Какие есть общие нормативные требования](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_7)
* [С чего начать создание охраны труда на предприятии](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_1)
* [Как организовать охрану труда](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_2)
* [Какие документы должны быть на предприятии](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_3)
* [От каких документов можно отказаться](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_4)
* [Что еще можно упростить](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_8)
* [Как наказывают за нарушение в сфере охраны труда](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_5)
* [Как аутсорсинг по охране труда помогает малым предприятиям](https://www.kontur-extern.ru/info/25293-oxrana_truda_na_malom_predpriyatii_trebovaniya#header_25293_6)

**Какие есть общие нормативные требования**

К малым предприятиям относятся организации и ИП со среднесписочной численностью до 100 человек включительно и годовым доходом до 800 млн. рублей. Среди них выделяют микропредприятия — до 15 человек и до 120 млн. рублей соответственно (п. 1 ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 [№ 209-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461726#h227)).

Для малых предприятий нет особых «упрощенных» требований охраны труда (ОТ) или укороченного списка обязательных документов, которые бы отличались от средних и крупных предприятий. Раздел Х Трудового кодекса устанавливает общие обязанности для всех работодателей (ст. [214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465561#h5536)ТК РФ). Даже для тех, у кого всего один наемный сотрудник.

Что должен делать работодатель:

* обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
* разрабатывать инструкции по ОТ для каждой должности, проводить обучение и инструктажи для персонала;
* информировать работников о нормативных требованиях, а также условиях труда на их рабочих местах;
* страховать сотрудников от несчастных случаев;
* организовывать медосмотры для работников;
* выдавать СИЗ;
* проводить расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний, микротравм работников.

Основных «льгот» пять:

1. На предприятиях с численностью до 50 человек разрешено не создавать службу охраны труда или держать в штате специалиста (ст. [223](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465561#h9375) ТК РФ).
2. Обучение охране труда на микропредприятиях разрешено заменить инструктажами, если нет работ повышенной опасности (п. 100 [Правил](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442665&rangeId=6445841) в редакции Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464);
3. В ряде случаев специальную оценку условий труда (СОУТ) можно провести собственными силами, без привлечения экспертной организации (Приказ Минтруда России [от 31.10.2022 № 699н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=437366));
4. Малым предприятиям не нужно сдавать в Росстат форму 1-Т, а микропредприятиям еще и форму 7-травматизм.
5. Не нужно разрабатывать Порядок обеспечения работников СИЗ (п. 77 Правил, утв. Приказом Минтруда от 29.10.2021 [№ 766н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=410891#h186)).

**Как организовать охрану труда**

**Шаг 1**

Выбрать, кто будет вести работу в этой сфере. Предприятия с численностью до 50 чел. не обязаны вводить в штат отдельную должность, но тогда охраной труда занимается сам ИП или руководитель, назначенный приказом совместитель. Еще вариант — передать работу на аутсорсинг. Выбранную схему организации ОТ надо закрепить приказом.

**Шаг 2**

Провести обучение по ОТ руководителю и (или) специалисту, ответственному за охрану труда (п. 44, 85 Правил в ред. Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 [№ 2464](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442665&rangeId=6445841)). ИП-работодатель проходит такую подготовку до приема на работу первого сотрудника. Обученные специалисты смогут проводить инструктажи и проверку знаний других работников на самом предприятии.

**Шаг 3**

Распределить приказом и должностными инструкциями ответственность в сфере ОТ. Разработать Положение о системе управления охраной труда — СУОТ (п. 1, 13 Примерного положения в ред. Приказа Минтруда [от 29.10.2021 № 776н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=409457#h2403)).

**Шаг 4**

Составить реестр нормативных правовых актов с требованиями ОТ для компании. Он должен поддерживаться в актуальном состоянии и быть доступен всем работникам (ст. [214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465561#h5536)ТК РФ

**Шаг 5**

Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) и оценку профессиональных рисков (ОПР) на рабочих местах (ст. [214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465561#h5536)ТК РФ). По их результатам составить и утвердить приказом:

**Шаг 6**

Закупить сертифицированные СИЗ и организовать их выдачу работникам.

**Шаг 7**

Разработать и утвердить инструкции по охране труда.

**Шаг 8**

Организовать работу по медосмотрам; расследованию несчастных случаев, профзаболеваний, микротравм.

Это только подготовительные работы по организации ОТ у предпринимателя. В процессе текущей деятельности нужно будет поддерживать безопасность на рабочих местах, для чего составлять и выполнять Планы мероприятий, актуализировать документацию.

**Какие документы должны быть на предприятии**

Минимально необходимый список включает:

1. Приказ о распределении ответственности по ОТ, назначении ответственных.
2. Положение о системе управления охраной труда.
3. Программы инструктажей и журналы для регистрации их результатов.
4. Инструкции по охране труда на каждую должность в штате.
5. График обучения ответственных лиц.
6. Планы мероприятий по охране труда, включая обеспечение СИЗ, проведение СОУТ, ОПР.
7. Результаты аудитов и проверок по ОТ.
8. Результаты ОПР, СОУТ.
9. Документы по медосмотрам.
10. Реестр нормативных правовых актов по ОТ, доступный всем работникам.
11. Эксплуатационная и проектная документация на здания и сооружения, сертификаты на СИЗ.

Полный перечень документов зависит от специфики деятельности компании. Общий принцип: «Чем больше опасностей на рабочих местах, тем объемней будет комплект документации».

**От каких документов можно отказаться**

Повторим, что малые предприятия не освобождены от выполнения требований охраны труда. Упрощение в объеме документации и обязательных мероприятий может быть связано только с видами деятельности. Например, предпринимателю-владельцу парикмахерской не нужно обучать сотрудников работам на высоте, а хозяину продуктового магазина — выдавать продавцам молоко «за вредность».

Но от отдельных документов малые предприятия все-таки могут отказаться.

* Не нужно сдавать отчетность в Росстат по форме 1-Т «Условия труда» (приложение 2 к приказу Росстата [от 29.07.2022 № 532](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=429909#h1503)). Микропредприятия дополнительно освобождены от сдачи формы 7-травматизм (приказ Росстата от 01.07.2022 № 485).
* Политику по ОТ можно оформить разделом в Положении о системе управления охраной труда, а не отдельным документом ([п. 9](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=409457#h2404) Примерного положения о СУОТ в ред. приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).
* Целями и задачами в этой сфере считать Планы мероприятий по улучшению условий на рабочих местах (п. 4.2.2 [ГОСТ Р 12.0.009-2009](https://normativ.kontur.ru/limited/documents/38655030652)).
* С 1 сентября 2022 года обучение по ОТ и оказанию первой помощи работникам микропредприятий разрешено проводить в виде инструктажей на рабочем месте (п. 100 Правил [№ 2464](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442665&rangeId=6445841)). При этом можно совмещать вводный и первичный инструктажи, а все результаты регистрировать в Едином журнале.
* Микропредприятиям разрешено не создавать отдельную комиссию по проверке знаний.
* Если малое предприятие выдает СИЗ работникам, то достаточно утвердить Нормы выдачи СИЗ
* Совсем отказаться от обучения по ОТ не получится. Как минимум, один сотрудник на микропредприятии должен пройти внешнюю подготовку в учебном центре или у аккредитованного ИП (Приложение 4 к Правилам [№ 2464](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442665&rangeId=6445841)). Он сможет проводить инструктажи и проверку знаний работников.

**Как наказывают за нарушение в сфере охраны труда**

За невыполнение обязательных требований работодателя привлекут к административной ответственности по ст.[5.27.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=424977#h13338)КоАП РФ. Та предусматривает штрафы до 150 тыс. рублей или приостановку деятельности при повторных нарушениях.

Если на предприятии произойдет несчастный случай с тяжким вредом здоровью или смертью пострадавшего, ответственных должностных лиц могут привлечь к уголовной ответственности по ст. [143](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=418728#h7692)УК РФ.

Перечислим типичные ошибки работодателей со статусом малого предприятия, за которые их могут оштрафовать:

**Не назначен ответственный за охрану труда.** Даже если компания передала эту работу на аутсорсинг, нужно издать соответствующий приказ. В нем, например, указать, что ответственность за охрану труда директор оставляет за собой, а функции специалиста по ОТ выполняет сторонняя организация.

**Не проводят обучение по Правилам № 2464.**Это частое нарушение в компаниях, где нет опасных и вредных условий. Также часто при смене директора его «забывают» обучить требованиям охраны труда. В эту же группу мы включили случаи, когда работникам не проводят вводный инструктаж по ОТ.

**Нет инструкций по охране труда.** Повторим, что они нужны для каждой должности в штатном расписании, в том числе офисным работникам.

**Нет результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков.** Это два базовых процесса охраны труда, на основе которых планируется работа в этой сфере. Результаты СОУТ и ОПР должны быть у всех работодателей.

**Не проводят медосмотры временным работникам и совместителям.** Даже при работе по срочному трудовому договору или при временном переводе работодатель должен убедиться, что эта работа не противопоказана сотруднику по состоянию здоровья.

**Не обеспечивают работников СИЗ.** Средства индивидуальной защиты нужны не только при опасных и вредных условиях труда. Их выдают также для защиты от загрязнений и для работы в особых температурных условиях. Если по Единым типовым нормам или типовым нормам для должности или профессии предусмотрены СИЗ, то работника надо ими обеспечить.

В ряде случаев недобросовестные работодатели маскируют трудовые договоры под договорами ГПХ, чтобы не нести затрат на охрану труда.

В 2024 году Генпрокуратура РФ определила одним из приоритетов в своей работе выявление организаций и ИП, уклоняющихся от оформления трудовых договоров с работниками либо заключивших с ними гражданско-правовые договоры с целью сокрытия трудовых отношений. А жалобы от 2-х и более сотрудников на нарушения охраны труда будут основанием для внеплановой проверки работодателя (п. 1.3 и 1.9 Приказа Генпрокуратуры РФ от 05.02.2024 № 98).