**Минтруд России: работодатели вправе установить порядок оформления журналов проведения инструктажей по охране труда самостоятельно**

В силу ст. 225 Трудового кодекса для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить в обучения по охране труда и всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях – в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа…

В силу ст. 225 Трудового кодекса для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить в том числе инструктаж по охране труда (письмо Минтруда России от 16 июля 2018 г. № 15-2/ООГ-1744).

Согласно пункту 2.1.3 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях – в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа. Как отмечается в письме Минтруда России, формы журналов проведения инструктажей по охране труда приведены в ГОСТ 12.0.004-2015. Чиновники также отмечают, что работодатель своими локальными нормативными актами вправе установить требования, связанные с необходимостью шнуровки журналов, нумерации страниц, простановки печати и подписи, скрепляющей журнал. Обращаем внимание, что сама по себе необходимость применения форм журналов инструктажей, содержащихся в ГОСТ 12.0.004-2015, вызывает споры. В самом приказе Росстандарта от 9 июня 2016 г. № 600-ст, которым данный ГОСТ был введен в действие, прямо указывается на добровольность его применения, что в полной мере соответствует положениям Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации». Точка зрения о том, что у работодателей нет обязанности пользоваться формами журналов инструктажей, содержащимися в ГОСТ, и такие формы можно разработать самостоятельно, встречаются в разъяснениях специалистов Роструда. Вместе с тем в судебной практике имеются примеры привлечения работодателей к административной ответственности за несоблюдение предусмотренной ГОСТ формы журналов инструктажей (решение Ленинского районного суда г. Иваново Ивановской области от 28 августа 2017 г. по делу № 12-247/2017, решение Свердловского районного суда г. Перми Пермского края от 6 июня 2017 г. по делу № 12-484/2017).

Источник публикации: [*www.garant.ru*](http://www.garant.ru/news/1220200/).