# Обновлённый раздел «Охрана труда» в Трудовом кодексе. Что нас ждёт?

2 июля 2021 года Президент РФ подписал закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Совет федерации одобрил новую редакцию 10 раздела ТК РФ.

Изменения вступили в силу **с 1 марта 2022 года.** В своей статье расскажу, какие изменения нас ждут, и что нужно сделать уже сейчас.

**Основные новшества:**

1. Концептуально меняются подходы в области охраны труда.
2. Приоритет дан профилактике.
3. Вводятся новые гарантии для работников, а у работодателей появляются новые возможности.
4. Введён новый термин «опасность».
5. Закреплены принципы – предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников.

**Новые гарантии для работника**

Больше профилактических мер:

* выявление рисков;
* анализ и оценка условий труда;
* обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) с учётом вредных факторов на конкретном рабочем месте;
* учёт микротравм и рассмотрение обстоятельств и причин.

**1. Выявление рисков, анализ и оценка условий труда.**

Будет добавлена новая обязанность работодателя - выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку. Также будут введены нормы по оценке профессиональных рисков (абз. 5, 7 ч. 3 ст. 214 новой редакции ТК). В дальнейшем Минтруд совместно с Роспотребнадзором утвердит рекомендации по выбору метода оценки рисков.

Обращаю ваше внимание, что с 1 марта 2022 года ни один технологический процесс нельзя будет запустить без проведения оценки профессиональных рисков. Риски могут быть допустимыми или минимальными. Даже в том случае, если риск признан допустимым, необходимо реализовать план мероприятий по снижению риска до минимального.

Работодатель обязан **приостановить работу**, если на рабочих местах выявлены опасные условия труда. На время приостановки работ сохраняется место и средний заработок.

**2. Обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) с учётом вредных факторов на конкретном рабочем месте.**

Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ и специальной обуви также станут реальностью. Старыми нормами можно будет пользоваться до 31 декабря 2024 года, но **с 1 января 2025 г.** – применять только единые нормы.

Поэтому нет необходимости прямо с 1 марта 2022 года переписывать нормы и карточки учёта выдачи СИЗ.

В соответствии с ч. 4 ст. 221 новой редакции ТК работодатели будут утверждать собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ, руководствуясь едиными нормами, а также результатами СОУТ и процедуры оценки рисков. Также указано, что обучение работников пользованию СИЗ необходимо будет проводить наравне с инструктажами по ОТ, обучением первой помощи и т.д.

Если сотрудник не прошел обучение, то его нельзя будет допускать к работе. Если подчинённый не носит положенные ему СИЗ, то его нужно будет **отстранить от работы.**

Заработная плата в период отстранения от работы не сохраняется. Отказ работника носить СИЗ будет приравниваться к дисциплинарным правонарушениям.

Если работодатель не обеспечил сотрудника средствами индивидуальной защиты, то он не вправе требовать выполнения работы от него. В таком случае подчинённому должны оформить **простой с оплатой по среднему заработку** (ч. 6 ст. 216.1 новой редакции ТК РФ).

**3. Учёт микротравм и рассмотрение обстоятельств и причин.**

**Микротравмы** - это травмы, которые не влекут за собой проблемы со здоровьем или временную нетрудоспособность сотрудника.

Предполагается, что работодатель будет проводить учёт микротравм, а также расследовать причины их появления.

Может выйти так, что там, где сотрудник получил микротравму, в следующий раз может произойти несчастный случай, который может повлечь за собой иные последствия. К примеру, если первый раз подчинённый просто споткнулся о порог и получил синяк, то в следующий раз он может получить травму в виде перелома. Из чего следует, что нужно проводить **расследование микротравм**, чтобы предотвратить несчастные случаи.

Примером микротравмы является ссадина, порез, ушиб, ожог первой степени, попадание стружки в глаз при обработке сырья.

**Новые возможности у работодателей.**

В первую очередь это - электронный документооборот в области охраны труда. Ещё одна новая возможность – это контроль безопасности работ с помощью видео, аудио или иной фиксации.

Дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов в области охраны труда для надзорных органов.

Будет разрешено проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства. Если по итогам самообследования работодатель получит высокую оценку соблюдения обязательных требований, то он сможет получить декларацию соблюдения обязательных требований. Её нужно будет отправить в Роструд, который зарегистрирует и разместит декларацию на своём сайте. Она действует**от одного до трёх лет**. В случае проверки и обнаружении несоответствий инспектором, декларация будет аннулирована.

**Что нужно сделать сейчас**

Уже сейчас можно провести оценку рисков, тем более, что ГИТ уже начала штрафовать за её отсутствие.

Рекомендую вам постепенно уменьшить количество рабочих мест с опасными условиями труда. Сделать это можно, например, закупив более безопасное современное оборудование.

Вы можете уже сейчас ввести в организации регистрацию микротравм. Это поможет приучать сотрудников к мысли, что незначительные повреждения тоже опасны, и там, где в первый раз работник слегка ударился головой, во второй он может получить сотрясение мозга.

**Заключение**

Трудовой кодекс РФ в части охраны труда не менялся с момента своего вступления в силу. Конечно все уже давно ждали изменений. Многие предприятия уже провели оценку профрисков, перешли на электронный документооборот, ведут учёт микротравм. Для этого они разработали локальные регламенты.

Теперь необходимо дождаться вступления в силу нововведений. Тем, кто пока не приступил к работе в новых условиях, самое время изучить, что нового есть в 10 разделе ТК РФ.

О новых основаниях отстранения от работы Федеральный закон №311-ФЗ от 02.07.2021 06.09.2021   Федеральный закон от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ внес поправки в Трудовой кодекс, которые актуализировали раздел по охране труда и ввели новое основание для отстранения сотрудника от работы. Изменения вступают в силу с 1 марта 2022 года. Обо всем по порядку. Новое основание для отстранения от работы. В Трудовом кодексе прописана отдельная статья 76 «Отстранение от работы», по которой работников не допускают в работе. К таким основаниям относятся, в частности: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое. С 1 марта 2022 года работодатель обязан будет отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Гарантии работникам, направляемым на медосмотр. Сейчас на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ). По новой редакции место работы (должность) и средний заработок по месту работы сохраняются за работником не только на время прохождения обязательных медосмотров, но и на время прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.

Самообследование – что это? Новая редакция статьи 22 предоставляет работодателю право проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование). Организация добровольно принимает решение о проведении внутреннего контроля. Раздел Х «Охрана труда» ТК РФ: что изменилось? Основная часть поправок Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ посвящена разделу об охране труда.

1.    Новое понятие «Опасность». Опасность — потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ). Введена новая статья 209.1, устанавливающая принципы обеспечения безопасных условий труда: предупреждение и профилактика, минимизация повреждений здоровья.

2.      Расширили понятие «рабочее место». Это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.      Поменяли название главы 34: вместо «Требования охраны труда» будет «Государственное управление охраной труда и требования охраны труда». Определяется, что такое госуправление охраной труда, какие полномочия в этой сфере принадлежат Правительству РФ, федеральным и региональным органам власти в сфере охраны труда, закрепляется порядок госэкспертизы условий труда. Обратите внимание: переписали 34, 35 и 36 главы Трудового кодекса. Рассмотрим основные изменения и нововведения. Ранее по теме: Законно ли контролировать рабочее время с помощью ПО и видеокамер Права и обязанности работников и работодателей по охране труда с 2022 года Работа в опасных условиях запрещена Новая статья 214.1 обязывает работодателя приостанавливать работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ будут отнесены к опасному классу условий труда. Работать нельзя до устранения оснований, ставших причиной установления опасного класса. Кроме того, работодатель обязан незамедлительно и любым доступным способом информировать работника о том, что условия труда на его рабочем месте по результатам СОУТ отнесены к опасному классу (новая ст. 216.2 ТК РФ). Возобновить работу можно только после того, как работодатель: выполнит мероприятия, предусмотренные планом; проведет внеплановую СОУТ; подтвердит отчетом, что условия труда больше не являются опасными. Обратите внимание: устранение оснований проводится на основе плана мероприятий, подготовленного работодателем с учетом мнения профсоюза. Копия такого плана мероприятий направляется в контролирующий орган. Электронный документооборот.

В главе 35 Трудового кодекса определены обновленные права работодателей и работников. Теперь работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ): использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации; вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда уполномоченным госорганам. Таким образом, контроль становится дистанционным. Профессиональные риски Работодателю нужно будет выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ). Оценку профессиональных рисков необходимо проводить не только для уже действующих производственных процессов, но и перед вводом в эксплуатацию производственных объектов и вновь организованных рабочих мест. Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по их снижению утвердят.​Безопасность труда работников Каждый работодатель должен обеспечивать безопасность труда работников:  предупреждением и профилактикой опасностей; минимизацией урона, угрожающего здоровью персонала.  Поэтому работодателю нужно будет разработать комплекс мер, направленных на локализацию и ликвидацию возможных последствий их воздействия.  Новый учет микроповреждений Новой редакцией ст. 226 ТК РФ вводится учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Микроповреждения (микротравмы) – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности. Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Минтруд России разработает Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников.

Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ  Средства индивидуальной защиты (СИЗ) включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и др. Теперь вместо отраслевых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, составленных с учетом должностей, занимаемых работниками, и работ, которые они выполняют, будут единые типовые нормы (ст. 221 ТК РФ). Новые единые типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ власти разработают, и они будут актуальны для всех отраслей. Работодатели должны «смотреть» на результаты СОУТ и оценки профессиональных рисков, а также учитывать мнение профсоюза. Обратите внимание: для старых отраслевых норм установлен переходный период. Они будут действовать до 31 декабря 2024 года.  О труде женщин Отдельно отметим о работе женщин. Труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы, сейчас запрещается. А согласно принятому закону будет только ограничиваться. Напомним, с 1 января 2021 года вступил в силу приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». В нем сказано, что на определенных работах предполагается только ограничение на его применение.

Председатель ППО, уполномоченный по охране труда: Самсонова Н.А.