**Что изменяется в области охраны труда с 1 марта 2022 года**

Для совершенствования механизмов предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ ввел с 1 марта 2022 года новую редакцию раздела X Трудового кодекса РФ. Он вводит новые понятия, права, обязанности и запреты – как для работников, так и для работодателей.

Все эти требования к охране труда, как и сейчас, будут детализированы в подзаконных нормативных актах.

**Термин «опасность»**

В перечень основных понятий в ст. 209 ТК РФ добавлен термин «опасность». Это потенциальный источник возникновения ущерба для жизни или здоровья работника. Им могут быть производственное или офисное оборудование, технологические операции, применяемые сырье и материалы, которые сотрудник использует во время работ.

**Запрет на работу в опасных условиях**

В статье 214.1 ТК РФ установлен прямой запрет на работу в опасных условиях.

Если по результатам спецоценки работу сотрудников признают опасной (4-й класс), то работодателю необходимо приостановить ее выполнение. Возобновить работы можно только после получения результатов повторной спецоценки, которая подтвердит снижение уровня опасности. Однако данный запрет не действует, например, в отношении работ по устранению последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждает Правительство РФ.

**За неприменение средств индивидуальной защиты – неоплачиваемый простой**

С 1 марта 2022 года запрещено допускать к работе тех, кто по факту не применяет выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ). Это новый абзац ст. 76 ТК РФ. Это касается работы во вредных и (или) опасных условиях труда, в особых температурных условиях. Причем в случае отстранения по этому основанию сохранять за работником среднюю зарплату работодатель не обязан.

В соответствии с последней редакцией ст. 185 ТК РФ место работы (должность) и средний заработок по месту работы сохраняются за работником только на время прохождения обязательных медосмотров. С 1 марта 2022 года норма распространится еще и на время прохождения обязательного психиатрического освидетельствования. В случаях отстранения от работы сотрудника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. То есть выплатить надо не менее 2/3 средней заработной платы (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

Принципиально меняется подход в предоставлении СИЗ. Сейчас для каждой должности (профессии) свои СИЗ. Поправками предусмотрено, что обеспечение СИЗ будет осуществляться с учетом имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов. На смену отраслевым нормам выдачи СИЗ и смывающих средств, составленным с учетом должностей, занимаемых работниками, и работ, которые они выполняют, приходят единые типовые нормы (ст. 221 ТК РФ). При этом прежние отраслевые нормы какое-то время будут действовать параллельно с новыми, но только в рамках переходного периода – до 31 декабря 2024 года.

Обратите внимание! У работодателей появится новая обязанность – обучать сотрудников правилам применения СИЗ (ст. 214 ТК РФ). Обучение персонала правилам применения СИЗ – одна из пяти базовых процедур, включенных в курс обучения по охране труда согласно новой редакции ТК РФ. Не прошедшего обучение работника нельзя будет допускать к работе, а за отказ от применения обязательных СИЗ его можно будет отстранить от выполнения должностных обязанностей без сохранения зарплаты. Обеспечивать персонал средствами защиты следует бесплатно и в полном объеме в соответствии с нормами. Если у работодателя нет такой возможности, придется оформить простой с оплатой в размере средней заработной платы (ст. 216.1 ТК Ф).

**Новые обязанности и права**

Структурированы основные процедуры управления работодателем охраной труда с уточнением прав и обязанностей участников отношений. Работодатели смогут вести документооборот по охране труда в электронном виде. При проверке ГИТ придется предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда (ст. 214.2 ТК РФ). Поправки делают абсолютно законными видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие виды дистанционного контроля за выполнением работ в целях производственной безопасности, а также последующее хранение полученных записей. Однако об установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого записывающего оборудования необходимо проинформировать сотрудников.

Право работника знать, в каких условиях он работает, с какими профессиональными рисками сталкивается, положены ли ему средства защиты и какие-либо компенсации, а также установлены ли на его рабочем месте видеокамеры и прочие устройства дистанционного контроля, закреплено ст. 216.2 ТК РФ.

В дополнение к имеющемуся списку обязанностей работодателя в сфере охраны труда вводятся такие:

* регулярное улучшение условий труда, постоянная готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профессиональных рисков;
* систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка;
* разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценка уровня профрисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
* при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом – создание для него условий, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
* согласование мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ на чужой территории;
* кроме навыков обращения с СИЗ, работникам необходимо организовывать: инструктажи по охране труда; обучение по оказанию первой помощи пострадавшим; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; стажировки на рабочем месте для определенных категорий персонала (ст. 219 ТК РФ).

Также закон устанавливает массу новых обязанностей для работников: соблюдать требования охраны труда, правильно использовать СИЗ; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медосмотры, а также внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законами, лично участвовать в обеспечении безопасных условий труда на своем рабочем месте в пределах выполнения своей трудовой функции, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов и так далее (ст. 214 ТК РФ).

**Учет микроповреждений**

Документировать и расследовать производственные травмы и профзаболевания, отражающиеся на состоянии здоровья и работоспособности пострадавшего сотрудника, работодателям приходилось и раньше. Но теперь в ТК РФ появится новая статья 226 «Микроповреждения (микротравмы)». Микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности. Требуется вести учет микроповреждений (микротравм) работников в специальном журнале.

**Риск-ориентированный подход**

Основной задачей изменений станет переход к риск-ориентированному направлению в сфере охраны труда. Это направление подразумевает под собой максимально индивидуальный подход, максимальную персонализацию политики в области охраны труда. Работодатель будет обязан учитывать риски на каждом конкретном рабочем месте и создавать безопасные условия для работников с учетом этих особенностей. Каждый работодатель должен обеспечивать безопасность труда работников, руководствуясь двумя принципами: предупреждение и профилактика опасностей; минимизация урона, угрожающего здоровью персонала (ст. 209.1 ТК РФ).

**Самообследование – новое право работодателя**

Новая редакция ст. 22 ТК РФ предоставляет работодателю право «проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)». Это новая форма самопроверки. Работодатель сможет самостоятельно оценить, насколько хорошо на предприятии соблюдаются нормы трудового законодательства, ориентируясь на утвержденные Рострудом чек-листы.

Если по результатам самообследования компания получит высокую оценку, она может принять и направить в Роструд декларацию соблюдения обязательных требований. Срок действия декларации – от одного до трех лет с момента регистрации. Но если во время внеплановой проверки инспектор ГИТ выяснит, что работодатель нарушает требования охраны труда, документ аннулируют.

**Служба охраны труда на предприятии**

Работодатели станут более самостоятельными в решении вопросов охраны труда.

Структуру и численность работников службы охраны труда определяет работодатель с учетом рекомендаций Роструда (ст. 223 ТК Ф). Необходимое количество специалистов по охране труда рассчитывается согласно Постановлению Минтруда России от 22 января 2001 года № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях». При отсутствии в организации службы охраны труда или специалиста по охране труда их функции выполняет сам работодатель либо уполномоченный на это сотрудник. Также работодатель вправе пригласить стороннюю организацию, которая оказывает услуги в области охраны труда и имеет соответствующую аккредитацию.

Изменениями предусмотрена деятельность комитетов по охране труда (ст. 224 ТК РФ). Они создаются по решению работодателя или персонала. Их работа направлена на взаимодействие руководителя и сотрудников по соблюдению требований охраны труда, предупреждение травматизма и профзаболеваний, а также осуществление проверок и информирование штата о результатах.

С 1 сентября 2021 года для всех специалистов по охране труда изменятся квалификационные требования к уровню образования и опыту работы. Новый профстандарт введен Приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н.

Минтруд уже разработал рекомендации по организации работы службы охраны труда, структуре и численности службы, которые предлагают использовать с 1 марта 2022 года вместо действующих рекомендаций и нормативов численности (Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 года № 14).

**Обязательные медосмотры**

Для максимального учета интересов участников трудовых отношений предусмотрено, что с 1 марта 2022 года решения органов местного самоуправления о введении у отдельных работодателей дополнительных условий и показаний к проведению обязательных медицинских осмотров должны приниматься с учетом мнения (ст. 220 ТК РФ) соответствующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, территориального органа Роспотребнадзора.

**Специальная оценка условий труда**

Минтруд России также планирует изменить Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. от 30.12.2020). Указанные новшества вступают в силу вместе с обновленным ТК РФ 1 марта 2022 года. После этого у Минтруда России будет пять месяцев, чтобы принять новые документы взамен пока действующих.

**Новое положение о проверках работодателей**

C 1 июля 2021 года трудовые проверки регулируются нормами Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ. Признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875. Положение сохраняет риск-ориентированный подход при осуществлении госконтроля, критерии отнесения деятельности работодателя к категории риска и периодичность плановых контрольных мероприятий. Из всех видов контрольных мероприятий в план проверок включаются только выездные проверки. Инспекционный визит, рейдовый осмотр и документарная проверка осуществляются только на внеплановой основе.