

Изменения по охране труда с 1 марта 2022 г.

С 1 марта 2022 года кардинально изменится X раздел Трудового кодекса. Это повлечет за собой масштабную трансформацию в подзаконных нормативных актах. В статье мы расскажем, что изменится в работе специалистов по охране труда, и что нужно сделать заранее, чтобы подготовиться к работе в новых условиях.

Изменения в охране труда в 2022 году: правовая база

Грядущий 2022 год будет не менее насыщенным на новации в области охраны труда, чем уходящий. Помимо обновленной редакции X раздела Трудового кодекса, вступят в силу около двадцати новых нормативных правовых актов по охране труда, в том числе приоритетных проектов:

- Порядок обучения и проверки знаний требований охраны труда
- Порядок расследования несчастных случаев
- Порядок расследования профессиональных заболеваний

Эти документы составляют теоретическую платформу охраны труда как системы, ее парадигму. Поэтому наиболее опытные специалисты по охране труда не ждут, когда нормативные акты вступят в силу. Они уже сейчас изучают проекты, проводят аудит на своих предприятиях, планируют расходы в бюджете с учетом новых требований, готовят образцы локальных актов, обсуждают изменения с работниками, представительными органами и работодателями, ведь до 1 марта 2022 г. остались считанные месяцы.

Изменение № 1. Основные принципы обеспечения безопасности труда

2 июля 2021 года Президент Российской Федерации В.В. Путин подписал Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Появилась новая статья — 209.1. Основные принципы обеспечения безопасности труда. К там принципам отнесли:

Предупреждение и профилактика опасностей

Что это: мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию опасных рабочих мест с недопустимым уровнем риска, работа по постоянному снижению допустимых уровней профессиональных рисков.

Пример:

- Консервация и утилизация аварийной шахты
- Техническое перевооружение цеха с заменой ручного труда на роботизированный

Минимизация повреждения здоровья работников

Что это: мероприятия, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Пример:

- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ
- Обучение применению СИЗ
- Разработка плана мероприятий по ликвидации и локализации аварий
- Проведение тренировок

Чтобы установить, какое из мероприятий нужно провести в приоритетном порядке, изучите следующие документы, вступающие в силу с 1 марта 2022 года:

- Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (ID проекта [02/08/01-21/00112538](#))
- Проект приказа Минтруда России «Об утверждении Примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников», с 1 марта 2022 г.(ID проекта [02/08/01-21/00112541](#)).

Изменение № 2. Управление профессиональными рисками

В новой редакции X раздела Трудового кодекса профессиональные риски подразделяют на риски травмирования и риски получения профессиональных заболеваний. Специалисты по охране труда должны помнить, что труд не может быть абсолютно безопасным. Это предопределено применением орудий труда и влиянием человеческого фактора. На каждом рабочем месте, будь то офис или производство, существует угроза жизни или здоровью.

Мы не можем отказаться от технологий, достижений научно-технического прогресса, перейти с компьютеров на арифмометры, но можем предотвратить ущерб здоровью работников, применяя наиболее щадящие технологии, заменяя ручной труд на механический или роботизированный, повышая квалификацию исполнителей. Все это – мероприятия по предотвращению вреда. Но для того, чтобы выяснить, что это за мероприятия, и какое из них нужно провести в первую очередь, нужно качественно организовать оценку профессиональных рисков.

Справка

Опасность — это потенциальный источник вреда, представляющий угрозу для жизни и здоровья работника.

Профессиональный риск — количественная мера угрозы, это произведение возможности получения вреда на тяжесть последствий. Опасностью является электрический ток, агрессивные покупатели, конструкции и транспорт, химические вещества.

Оценка рисков — идентификация опасностей, расчет возможности их реализации и тяжести последствий от этого, а также разработка плана мероприятий по ликвидации или снижению уровней риска.

Воздействие опасного производственного фактора может привести к острому профессиональному заболеванию (отравлению), немедленной гибели или травме, а негативное воздействие в течение периода экспозиции (накопления дозы) — к хроническому профессиональному заболеванию.

Чтобы избежать профрисков, нужно их качественно просчитать и принять меры, чтобы вероятность получения травмы или гибели, профзаболевания стремилась к нулю, если это возможно. Если это невозможно, придется проводить мероприятия по исключению травмирующего фактора — закрытию опасного рабочего места. Таким образом мы переходим к следующему изменению в X разделе ТК РФ.

Изменение № 3. Запрет на работу в опасных условиях труда

Опасные условия труда 4 класса — не редкость на сегодняшних предприятиях. С 1 марта 2022 года рабочие места с этим классом должны быть ликвидированы. **Как только СОУТ покажет, что рабочее место отнесено к опасным условиям труда, работа на данном рабочем месте должна приостановлена**, работник под подпись ознакомлен с тем, что работает в таких условиях и отстранен от работы на период до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214.1 ТК РФ).

Обратите внимание! Работника нужно с его согласия перевести на другое рабочее место, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Если работник не согласен, он вправе уволиться.

Приступить к работе на своем прежнем месте можно только в том случае, если СОУТ подтвердит, что в результате реализации плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанного совместно с представительным органом работников, условия труда были признаны с улучшением (например, ранее был 4 класс, а стал 3.1-3.4). При этом план мероприятий должен быть направлен в территориальную ГИТ по месту нахождения рабочего места. Если головной офис находится в Москве, а шахта — в Ярославле, то копия плана должна быть направлена в Ярославскую ГИТ.

Запрет на работу в опасных условиях труда не касается МЧС, Росатома, Роскосмоса, отдельных силовых структур. Работа в опасных условиях на предприятиях промышленности, добывающей отрасли, транспорта, гражданской авиации не будет запрещена с 1 марта 2022 года.

Изменение № 4. Учет и расследование микротравм

Законодательством официально не закреплено понятие «микротравма». Есть только «производственная травма, то есть повреждение здоровья, при котором нетрудоспособность составила 1 и более дней. Если работник не получил утрату трудоспособности, подтвержденную больничным листом хотя бы на 1 день, расследование в рамках несчастного случая не производится. С 1 марта 2022 года это изменится. В ТК официально введут новое понятие «микрповреждение».

Важно! Узнать больше о микротравмах, а также о том, как их нужно будет учитывать в будущем, можно, изучив проект Приказа Минтруда России «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников» (ID проекта 02/08/06-21/00117010).

Итак, по задумке законодателей, к микротравмам будут относить: ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные при исполнении трудовых обязанностей, **но не повлекшие за собой расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности**. Так, перенося коробку с инструментом, работник может запнуться, упасть, получить синяк, ссадину, порезаться, ушибиться. Больничный лист при этом не выдают, но работнику может потребоваться время для того, чтобы боль уменьшилась, кровь остановилась, а рану обработали.

Для расследования микротравмы, чиновники разработали определенный алгоритм действий для работодателей и специалистов по охране труда:

1. Работник обращается за первой помощью в здравпункт и сообщает руководителю о полученной микротравме.
2. Руководитель подразделения или медицинский сотрудник здравпункта сообщают о происшествии специалисту по охране труда, а в его отсутствие работнику, назначенному ответственным по охране труда.
3. Специалист по ОТ опрашивает пострадавшего и очевидцев, осматривает место происшествия, и по результатам расследования составляет справку.
4. Специалист по охране труда при заполнении справки указывает обстоятельства микротравмы, травмирующие факторы, причины травмы, мероприятия по снижению вероятности повторного получения травмы этим или другими работниками.
5. Сведения из справки специалист по ОТ вносит в журнал регистрации микротравм.

Учтите, что хотя формат справки не предусматривает подпись пострадавшего, но эксперты рекомендуют ее получить, а также пронумеровать справку тем номером, которым оформлена запись в журнале регистрации микротравм. Почему-то в рекомендациях эти важные детали были пропущены. Не лишним будет прошить и пронумеровать журнал, во избежание подмены листов. Это подтвердит добросовестность работодателя, что улучшит в конечном итоге имидж организации перед проверяющими органами.

Изменение № 5. Расчет численности службы охраны труда на предприятии

Минтруд России подготовил рекомендации по численности специалистов по ОТ в организации в зависимости от количества структурных подразделений, класса рисков и других важных факторов. Поскольку рекомендации не являются НПА, работодатель вправе ими пользоваться, а вот заставить следовать этим рекомендациям не получится.

Важно! Узнать больше о новых правилах расчета численности службы охраны труда на предприятии, можно, изучив проект приказа Минтруда России «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда» (ID проекта [02/08/07-21/00118375](#)).

Понятно, что, если рекомендациями требуется наличие штата из 7 специалистов по ОТ и руководителя службы, это не убедит работодателя расширить штат по охране труда на 7 человек. А вот позаботиться о том, чтобы имеющийся хотя бы один специалист отвечал требованиям профстандарта, работодатель обязан.

Напоминаем, что с 1 сентября 2021 года для всех специалистов по охране труда изменились квалификационные требования к уровню образования и опыту работы. Новый профстандарт введен Приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н. Поэтому, если вы в компании планируете брать на работу нового специалиста по охране труда, учтите, что он должен иметь специальную профессиональную подготовку. В противном случае, организации придется самой переучивать такого работника. Неподготовленный работник способен принести больше вреда, чем пользы, особенно в такой технико-правовой области, как охрана труда.

Важно! Изменения в профессиональном стандарте с 1 сентября 2021 года существенно повышают требования к уровню квалификационной подготовки экспертов в области охраны труда, оказывающих услуги для работодателей.

Например, теперь для того, чтобы проводить внешний аудит системы управления охраной труда у заказчика, потребуется наличие не менее 2 лет внутреннего аудита СУОТ в своей организации или 2 года управления проектной деятельностью в области охраны труда. Учтите это при заключении договора на проведение оценки рисков или внешнего аудита по охране труда.

Полезные материалы по теме:

- [Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»](#)

Изменение № 6. Новый порядок расследования несчастных случаев на производстве

С 1 января 2003 года действует порядок расследования НС, утвержденный приказом Минтруда от 24 октября 2002 г. № 73. С 1 сентября 2022 года документ прекращает свое действие, и на смену ему приходит новый порядок расследования, проект которого размещен на портале проектов ID [02/08/04-21/0011470](#). Его утвердят приказом Минтруда России «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов и классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев».

Новый порядок расследования усиливает роль исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации в участии в расследовании НС на их территориях:

- в состав комиссии по расследованию НС с выполняющим работы по договорам гражданско-правового характера должны будут входить работники отдела по труду и охране труда исполнительных органов власти, территориальные профсоюзы, а также, при необходимости, представители ФСС;
- допускается организовать работу комиссии по месту регистрации работодателя при расследовании НС о котором не было сообщено своевременно, или если нетрудоспособность наступила время спустя, когда место происшествия невозможно осмотреть, как невозможно качественно опросить очевидцев – не работников организации.

Также в новом порядке указана процедура согласования работы инспектора ГИТ в составе комиссии по расследованию НС. Приказ о создании комиссии должен содержать отметку об официальном согласовании участия инспектора ГИТ.

Если член комиссии без уважительных причин отсутствует на заседаниях комиссии по расследованию, председатель комиссии выводит его своим распоряжением, и сразу же вносит предложения ввести в состав комиссии нового участника. Для этого он готовит изменения в приказ.

Обратите внимание! Если работодателю или ГИТ стало известно о несчастном случае, произошедшем до 1 февраля 2002 года, такое расследование проводит инспектор ГИТ с обязательным привлечением профсоюзного инспектора труда и представителей ФСС. Интересно, что в этом случае расследование проводится с учетом норм права, действовавшим на момент происшествия.

Очень усложнилась процедура подготовки документов расследования в ГИТ. Рекомендуем подробно изучить эту тему в проекте ID [02/08/04-21/0011470](#).

Изменение № 7. Новый порядок расследования профессиональных заболеваний

На портале проектов НПА размещен проект Постановления Правительства РФ «Об утверждении порядка расследования и учета профессиональных заболеваний работников», который вступает в силу со дня его официального опубликования (ID проекта [02/07/10-21/00121829](#)).

На данный момент действует определение: «**Профессиональное заболевание**» — это заболевание, которое характеризуют как временную или стойкую утрату трудоспособности в результате воздействия на работника вредного производственного фактора. **Теперь к этому определению добавят, что результатом острого профзаболевания может являться смерть работника.**

Сроки расследования профессиональных заболеваний тоже обновят. Медицинская организация, выявившая на основании клинических данных состояния здоровья работника **обязана в трехдневный срок** после выяснения обстоятельств возникновения заболевания направить заключение о предварительном диагнозе профзаболевания в центр профпатологии. Территориальный орган Роспотребнадзора занимается выяснением обстоятельств возникновения заболевания, устанавливает связь заболевания с трудовыми обязанностями, по итогу составляет акт эпидемиологического расследования и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда заболевшего. **Ранее такую функцию несли центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора.**

Центр профпатологии, на основании предварительного заключения о диагнозе, клинических данных, санитарно-гигиенической характеристики условий труда проводит экспертизу связи заболевания с профессией, и устанавливает окончательный диагноз. По его результатам оформляют медицинское заключение. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдают работнику под расписку и направляют страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работодатель должен исполнить все указания, провести и завершить расследование **в течение 30 календарных дней**. Важнейшей новеллой является внесение сведений о санитарно-гигиенической характеристике в Федеральный реестр.

В законе впервые будет прописана процедура действий заболевшего работника в том случае, если он не согласен с санитарно-гигиенической характеристикой. Ранее было достаточным лишь ознакомить работника с этим документом. В случае несогласия работодателя (его представителя) и работника с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника он вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике.

Изменение № 8. Единые типовые нормы выдачи – адресная выдача СИЗ тем, кто в них нуждается в соответствии с рисками

В Трудовой кодекс ввели единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, в которых **выдачу СИЗ поставили в зависимость от вредных факторов на рабочем месте** (Приказ Минтруда России «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», ID проекта 02/08/01-21/00112556).

Важно! Единые типовые нормы заменят типовые нормы СИЗ по отраслям, по которым средства защиты нужно выдавать работникам в зависимости от должности или профессии. Единые типовые нормы выдачи должны прийти на смену многочисленным межотраслевым нормам выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

На основании единых типовых норм работодателю нужно будет установить собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом не только результатов СОУТ, но также и результатов оценки профрисков и мнения профсоюза, если он есть в организации.

Единые нормы содержат три приложения:

1. Работодателям, профессии работников которых указаны в приложении № 1 к ЕТН, требуется выдать полный комплект СИЗ для отдельных профессий работников, как правило, с технологически высоким уровнем профессионального риска.
2. Работодателям в отношении работников, выполняющих работы с угрозой жизни и здоровью, указанными в приложении № 2 к ЕТН, нужно самим «сконструировать» комплект СИЗ и определить, нужно ли выдавать дополнительные СИЗ, указанные в этом приложении.
3. Приложение № 3 содержит две таблицы. Первая таблица – нормы выдачи согласно установленным опасностям. Вторая таблица – обязательная выдача для отдельных категорий работников различных отраслей.

Изменение № 9. Новый порядок обучения в области охраны труда

С 1 сентября 2022 года будет действовать новый порядок обучения по охране труда. Изменения глобальные: теперь не получится проводить обучение внутри своей организации, если работодатель не регистрирует личный кабинет в реестре Минтруда России.

Порядок подачи уведомления должен содержать в себе сведения о наличии в организации мест для обучения, не менее 1 на 100 работающих, тренажеров и информационно-правовых баз. Все эти затраты нужно учесть в бюджете на 2022 год. Каждый работник, который назначен приказом ответственным за проведение инструктажей, должен быть обучен первой помощи в учебном центре.

Изменяются требования к инструкциям по охране труда (Проект приказа Минтруда России «Об утверждении требований к порядку разработки и содержанию правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем», ID 02/08/06-21/00117405).

Опытные специалисты рекомендуют коллегам утвердить новые инструкции по охране труда и дополнить их с учетом санитарных правил, руководств по эксплуатации и оценки рисков. Так, в инструкции прописывают сведения о профрисках на конкретном рабочем месте. Обновленные инструкции нужно сначала согласовать с представительным органом работников (ст. 372 ТК). Затем их подписывает руководитель.

Измените в инструкциях требование к применению СИЗ. Предупредите: тех, кто обязан применять СИЗ, но не делает этого, отстранят от работы без сохранения зарплаты. Работодатель должен действовать так на основании части 1 статьи 76 ТК (п. 2 ст. 1 Закона № 311-ФЗ).

Изменение № 10. Видеофиксация производственного процесса, электронный документооборот и самообследование работодателя по охране труда

► С 1 марта 2022 года у работодателей появятся новые права по охране труда. Они смогут контролировать безопасность производства работ дистанционно, то есть с помощью

видео- и аудиофиксации. Все это потребует внести в трудовой договор условия, при которых такое видеонаблюдение будет разрешено.

► Работодателям разрешили проводить внутренний аудит соблюдения требований трудового законодательства по проверочным листам. Роструд разместит площадку, где работодатели смогут пройти самообследование по проверочным листам. Для этого чек-листы приведут в подходящий для самообследования формат.

Проводить самообследование – это право, а не обязанность работодателя. Если по итогам самопроверки работодатель получит высокую оценку соблюдения обязательных требований, то он сможет подготовить декларацию соблюдения обязательных требований в Роструд, со сроком действия 1-3 года.

В этот период плановые проверки проводиться не будут, а вот внеплановая проверка вполне возможна. И если при внеплановой проверке ГИТ обнаружит, что в организации нарушают требования охраны труда или выявят факты ввода недостоверных сведений при самообследовании, то декларацию отменят.

► Электронный документооборот – тоже право, а не обязанность работодателя. Если у организации имеется возможность выдать электронные цифровые подписи работникам и должностным лицам, то можно вести локальные нормативные акты в электронном виде, в том числе и фиксировать выдачу СИЗ.