**Новшества по охране труда вступили в силу в 2022 году**

Обеспечение работникам безопасных условий труда является одной из важнейших обязанностей работодателя – также как и своевременная выплата заработной платы. В настоящее время нормативная база, регулирующая отношения в сфере охраны труда, активно корректируется. Эти нововведения направлены на повышение самостоятельности работодателей, закрепление приоритета профилактических мер по обеспечению безопасных условий труда и предотвращению производственного травматизма, а также на стимулирование работодателей к реализации этих мер.

С 2021 г. вступили в силу 40 новых правил по охране труда. *В соответствии с данными правилами рекомендуется: - пересмотреть должностные инструкции; пересмотреть локальные акты по охране труда; провести внеочередную проверку знаний по охране труда.*

Кроме того,

с 1 апреля 2021 года действуют новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медосмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и новый порядок проведения таких медосмотров *(приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н, приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н).*

С 1 сентября 2021 года для всех специалистов по охране трудаприменяется новый профстандарт «Специалист в области охраны труда» *(приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н)* – *изменились квалификационные требования к уровню образования и опыту работы.*

С 1 марта 2022 года вступит в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г.   
№ 311-ФЗ *(далее – Закон № 311-ФЗ*), которым корректируется целый ряд положений Трудового кодекса, регулирующих отношения в области охраны труда.

Изменения предполагают не только систематизацию и уточнение существующих норм и понятий *(подробно расписываются полномочия Правительства РФ, федеральных и региональных органов власти в части государственного управления охраной труда, основные принципы обеспечения безопасности труда, уточняются определения таких понятий, как средство индивидуальной защиты и средство коллективной защиты, профессиональный риск, управление профессиональными рисками и т. д*.), но и закрепление в ТК РФ новых требований в сфере охраны труда.

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.*

В соответствии с новыми требованиями ст. 76 ТК РФ работодатель обязан будет отстранить от работы работника, «не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».

В соответствии с новой редакцией ст. 185 ТК РФ с 1 марта 2021 года место работы (должность) и средний заработок по месту работы сохраняются за работником только на время прохождения и обязательных медосмотров и прохождение обязательного психиатрического освидетельствования.

В ТК РФ вводятся новые статьи:

статья 214.¹ «Запрет на работу в опасных условиях труда». *Руководитель организации обязан остановить работу на рабочих местах, которые по результатам спецоценки отнесены к опасному 4-му классу условий труда. Возобновить работу можно только после устранения всех рисков. Когда все опасные факторы рабочего места будут устранены, нужно провести внеплановую спецоценку, которая подтвердит снижение класса опасности. Но запрет на работу в опасных условиях «снимается», если нужно проводить работы, связанные с предотвращением или устранением последствий ЧС.*

статья 214.² «Права работодателя в области охраны труда» – *расширяет права компании в части контроля за работниками. Работодатели смогут: вести электронный документооборот в области охраны труда; следить за безопасностью работ с помощью оборудования для видео-, аудиофиксации; давать ГИТ удаленный доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов по охране труда. Дистанционная фиксация рабочих процессов и электронный документооборот по охране труда сейчас предусмотрены отдельными правилами.*

cтатья 215. «Обязанности работника в области охраны труда» изложена в новой редакции, которая устанавливает новые обязанности для работников *– работники обязаны правильно использовать выданное им оборудование и следить за его исправностью. Работник также отвечает за правильное применение технологии, использование материалов и СИЗ.*

статья 216.¹ «Права работника в области охраны труда» устанавливает право работника на получение информации об условиях и охране труда – *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. Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя.*

Основной упор в нововведениях сделан на управлении профессиональными рисками (статья 218). Профилактические меры займут ключевое место среди обязанностей работодателя. *Необходимо оценивать риски, связанные не только с действующими производственными процессами, но и с теми, которые работодатель собирается внедрить в производство. Риски подразделяются на две категории: риск травмирования работника и риск получения работником профессионального заболевания. Выявлять и описывать опасности работодатель обязан в ходе: осуществления контроля за состоянием условий и соблюдением требований ОТ на рабочих местах; расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний; рассмотрения причин и обстоятельств событий, которые привели к микроповреждениям (микротравмам) (приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 796).*

Обучение по охране труда с 1 марта 2022 года регулирует статья 219 (а не статья 225, как ранее). Впервые ввели понятие обучением по охране труда. Введено больше градаций типов обучения – *в программе обучения должны быть: инструктаж по охране труда; стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников); обучение по оказанию первой помощи пострадавшим; обучение по использованию (применению) СИЗ; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. С 1 сентября 2022г. начнут действовать правила обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ – постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (они заменят действующий порядок, утвержденный постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29).*

Принципиально меняется подход в предоставлении СИЗ (статья 221). *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 (с учетом должностей) приходят единые типовые нормы. Новые типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ актуальны для всех отраслей производства и зависят непосредственно от наличия на рабочем месте вредных и опасных факторов. Работодатели должны будут разрабатывать нормы выдачи учитывая результаты СОУТ и оценки профессиональных рисков, а также учитывать мнение профсоюза. При этом прежние отраслевые нормы какое-то время будут действовать параллельно с новыми, но только в рамках переходного периода – до 31 декабря 2024 года.*

Новой редакцией статьи 226 «Микроповреждения (микротравмы)» вводится учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. *Организация обязана самостоятельно вести учет микротравм (в т.ч. ссадин, ран, ушибов мягких тканей, кровоподтеков, поверхностных ран работников, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя), выявлять обстоятельства и причины травмирования. Поводом для регистрации таких повреждений будет считаться обращение работника. Минтруд России уже разработал проект приказа с рекомендациями по учету микротравм (опубликован на портале regulation.gov.ru). [[1]](#endnote-1)*

Статьей 253 ограничен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые норм (приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н).

На данный момент Минтрудом России подготовлен ряд проектов нормативно-правовых актов, которые конкретизируют основные изменения и процессы в области охраны труда в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса:

**Актуализировано примерное положение о системе управления охраной труда (СУОТ).** *Утрачивает силу аналогичный Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).*

**Обновлены правила проведения государственной экспертизы условий труда.** *Утрачивает силу Приказ Минтруда России от 12.08.2014 N 549н. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 775н).*

**Определены формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.** *(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н).*

**Актуализировано примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда.** *Новое положение учитывает изменения, внесенные Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Утрачивает силу аналогичный Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н. (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).*

**Обновлен примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.** *В частности, в перечень теперь включено проведение обучения по использованию (применению) СИЗ. Утрачивает силу аналогичный Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).*

**Вводится примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)** *В перечень включены организационные мероприятия, технические мероприятия, мероприятия по обеспечению СИЗ, а также лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия. (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 656н).*

**Внесены изменения в перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин** *(Приказ Минтруда России от 13.05.2021 № 313н).*

**Определены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.** *(Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н).*

**Актуализированы форма и Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, а также Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны.** *Утрачивает силу Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н. (Приказ Минтруда России от 17.06.2021 № 406н).*

**Определены общие требования к организации безопасного рабочего места.** *(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н).*

**Вводятся в действие основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем** *Работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровней профессиональных рисков вправе устанавливать в правилах и инструкциях по охране труда дополнительные требования безопасности, не противоречащие государственным нормативным требованиям охраны труда. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).*

**Вводятся типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда** *(Приказ Минтруда России от 28.10.2021 № 765н).*

**Минтрудом России даны рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда** *Приводится примерный порядок размещения работодателем информационных материалов в зависимости от структуры и организации работы у конкретного работодателя, а также его финансовых возможностей. Утрачивает силу Постановление Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда». (Приказ Минтруда России от 17.12.2021 № 894).*

**Минтрудом России даны рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков** *Рекомендации содержат критерии, которыми работодателю рекомендуется руководствоваться при выборе методов оценки уровней профессиональных рисков, краткое описание применяемых в РФ и зарубежной практике методов оценки уровней профессиональных рисков, процесс и этапы выбора метода оценки уровней профессиональных рисков, а также примеры оценочных средств. Организации, осуществляющие оценку уровня профессиональных рисков (как сами работодатели, так и экспертные организации, выполняющие оценку на договорной основе), вправе использовать иные способы и методы, кроме указанных в рекомендациях. Работодатель вправе разработать собственный метод оценки уровня профессиональных рисков, исходя из специфики своей деятельности. (Приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 796).*

**Срок нахождения Постановления Минтруда России № 1, Минобразования России № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» в перечне актов, на которые не распространяется механизм «регуляторной гильотины», продлен до 1 сентября 2022 года** *(Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).*

### Согласно статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда работников, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда.

За неисполнение своих обязательств и прочее нарушение требований по охране труда работодатель несет ответственность:

Административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, предусмотрена частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ. За совершение данного правонарушения предусмотрено наказание в виде предупреждения, штрафа (для ИП от 2 000 руб. до 5 000 руб., для юр. лиц — от 50 000 до 80 000 руб.), дисквалификации, административного приостановления деятельности.

Уголовная ответственность установлена статьей 143 УК РФ за нарушение требований охраны труда. Максимальное наказание предусмотрено в виде лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Материальная и гражданско-правовая ответственность заключается в частичном или полном возмещении ущерба, причиненного нарушением правил охраны труда, и может применяться по основаниям и в порядке, статьей 277 ТК РФ, а также по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ.

Принимая во внимание все изменения, работодателям необходимо оценить действующую систему управления охраной труда в организации, убедиться, что регулярные мероприятия данной системы направлены на предупреждение опасностей и управление профессиональными рисками, и, при необходимости, перестроить процессы по охране труда в соответствии с актуальными требованиями законодательства для обеспечения безопасности работников. Уже сейчас работодатель также может выделить основные области охраны труда для автоматизации и оптимизации с помощью электронного документооборота и цифровых технологий.

Мы надеемся, что наша информация была полезной и интересной.

1. [↑](#endnote-ref-1)