

Изменения нормативно - правовых актов в сфере охраны труда в 2021 году

Текущий 2021 год стал годом переосмысления подходов в сфере охраны труда. В рамках работы по "регуляторной гильотине" проведена инвентаризация и актуализация всех существующих правил и требований, которые обязан выполнять бизнес.

С 1 января 2021 года вступили в силу следующие нормативно правовые акты в сфере охраны труда:

- Федеральным законом от 30 декабря 2020 года № 503-ФЗ внесены изменения в статьи 8 и 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – декларация) будет действовать бессрочно в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Также установлено, что в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми и в отношении которых действует декларация, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Предусматривается, что положения федерального закона о бессрочности действия декларации применяются также в отношении действующих деклараций, внесенных в реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 18 июля 2019 года № 512н с 1 января 2021 года введен в действие новый перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (далее – перечень). Перечень содержит 100 позиций вместо 456, действующих ранее.

Действие перечня распространяется:

- на женщин, условия труда которых отнесены к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

- на женщин, выполняющих отдельные виды работ, вне зависимости от класса условий труда;

- на женщин, если безопасные условия труда на их рабочих местах не подтверждены результатами специальной оценки условий труда.

При создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений.

Приказом Минтруда России от 11 декабря 2020 года № 885н утвержден Перечень отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, работники которых проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров.

С 1 января 2021 года вступили в силу 39 новых правил по охране труда, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении трудовой деятельности по видам экономической деятельности и видам выполняемых работ. С 1 марта 2021 года вступили в силу правила по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, с 1 сентября 2021 года вступили в силу – правила по охране труда при проведении работ в метрополитене.

Правила актуализированы с учетом риск-ориентированного подхода и современного уровня технологического развития в соответствующих сферах деятельности. Из обновленных правил убрали конкретные цифры по выдаче средств индивидуальной защиты, гендерные и возрастные ограничения, дублирование информации со ссылками на частоту проведения медицинских осмотров, специальной оценки условий труда и др.

В обновленных правилах по охране труда работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровня профессионального риска вправе:

- устанавливать дополнительные требования безопасности при выполнении работ, улучшающие условия труда работников и не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации;

- в целях контроля за безопасным производством работ применять приборы, устройства, оборудование и (или) комплекс (систему) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

Допускается возможность ведения документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника.

Срок действия новых правил по охране труда, как правило, ограничен пятью годами.

В соответствии с абзацами 7, 21-23 статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан организовать работу по актуализации комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, в том числе инструкций по охране труда, программ обучения по охране труда работников, информационных материалов, используемых в целях информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность

работников, а также провести внеплановый инструктаж и внеочередную проверку знаний требований охраны труда работников организаций.

Кроме того, с 1 апреля 2021 года вступили в силу новые правовые акты, определяющие проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников:

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры";

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 988н, Министерства здравоохранения Российской Федерации № 1420н от 31 декабря 2020 года "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

Хочу напомнить о бесплатных ресурсах в сети интернет, разработанных Минтрудом России и Рострудом:

- сайт: [//akot.rosmintrud.ru/](http://akot.rosmintrud.ru/) – Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда. Здесь можно посмотреть любую информацию по вопросам охраны труда.

- портал "Онлайнинспекция.рф", где размещены электронные сервисы по вопросам трудового законодательства.

В их числе:

"Дежурный инспектор", который дает персональную консультацию за 3 рабочих дня, **сервис самопроверок** "Электронный инспектор", предназначенный для заинтересованного в соблюдении законодательства о труде бизнеса. Здесь размещены проверочные листы, используемые трудовыми инспекторами в ходе плановых проверок.

Обратите внимание на данный сервис. Не дожидайтесь инспектора, проведите внутренний аудит.

Изменения законодательства об охране труда на 2022 год

Федеральный закон от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" вступит в силу **1 марта 2022 года**. Документ изменит работу не только специалистов по охране труда, но и всю систему управления охраной труда у работодателя.

Изменения в ТК РФ направлены на:

- 1) совершенствование механизмов стимулирования работодателя к улучшению условий труда работников;
- 2) обеспечение приоритетного внедрения и развития системы предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний с целью сохранения жизни и здоровья работников на производстве.

Общая задача поправок – переход от списочного подхода к риск-ориентированному менеджменту в сфере охраны труда.

То есть работодатель будет обязан учитывать те риски, которые возникают на конкретном рабочем месте и обеспечивать условия для охраны труда работника с учетом особенностей работы на конкретном рабочем месте.

Появляются новые принципы обеспечения безопасности. Принцип **предупреждения и профилактики опасностей** (реализовываются мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровне) и принцип **минимизации повреждения здоровья** (предусматриваются меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профессиональных рисков).

Профилактика невозможна без выявления опасностей и оценки профрисков. В Трудовой кодекс внесли обязанность управлять профрисками: их разделили на риски получить травму и риски приобрести профзаболевание. В рамках управления профрисками работодатель должен:

- выявлять опасности;
- оценивать опасности;
- снижать уровень профриска.

Оценка профрисков большая отдельная тема. Минтруд подготовил **проект приказа с рекомендациями по выбору методов оценки профрисков и по снижению их уровней**.

Вся дальнейшая работа базируется на этой информации.

Работодателя обяжали вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к возникновению **микротравм** работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя.

Микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые получили работники при исполнении трудовых обязанностей. При этом микротравмы не влекут за собой расстройство здоровья или временную нетрудоспособность работника.

Проводить расследование нужно будет, если пострадавший работник сообщит о микротравме руководителю или другому представителю работодателя.

Правила расследования микротравм указаны в статье 226 новой редакции ТК.

Рекомендации, как учитывать микротравмы, издаст Минтруд с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно проекту расследование микротравм проводит специалист по охране труда. Он в течение суток рассматривает обстоятельства и причины микротравмы, а также запрашивает объяснения от работника, проводит осмотр места происшествия и, если необходимо, опрашивает очевидцев.

По итогам составляет справку о рассмотрении причин микротравмы и регистрирует микротравму в соответствующем журнале. Формы справки и журнала приложены к проекту рекомендации.

Затем СОТ совместно с руководителем подразделения, где работает пострадавший сотрудник, формирует план мероприятий по устранению причин, приведших к возникновению микротравмы.

Отстранение сотрудника без СИЗ

Нельзя будет допускать к работе тех, кто не применяет выданные обязательные СИЗ. Сохранять зарплату за этот период не потребуется.

Сейчас отстранение от работы за неприменение СИЗ предусмотрено только для тех, кто трудится под землей.

Новая статья 216² ТК устанавливает право работника на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность по информированию возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Новая статья 214² ТК РФ устанавливает право работодателя:

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 федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

Видеозапись с действиями сотрудника на рабочем месте – это его персональные данные. Такие записи необходимо обрабатывать согласно требованиям 14-й главы Трудового кодекса и Закона о персональных данных (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Три условия, чтобы суд признал видеонаблюдение на рабочем месте законным:

- работодатель определил конкретные цели видеонаблюдения;
- работников поставили в известность о видеонаблюдении;
- в местах размещения камер установлены специальные таблички.

Специалистам отдела кадров следует дополнить ПВТР правилами видеонаблюдения или утвердить отдельный локальный акт (Положение о видеонаблюдении на рабочих местах). Закрепить в нем:

- цели и порядок видеонаблюдения, также места, где установите видеокамеры;
- порядок, в котором работникам и третьим лицам сообщают о видеонаблюдении;
- правила, по которым будете хранить и использовать видеоматериалы и обеспечите конфиденциальность информации;
- перечень лиц с доступом к материалам и ответственных за их хранение.

Отдел кадров должен ознакомить работников с локальным актом под подпись (ст. 8, абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК).

Когда работник отказывается работать под камерами, кадровой службе следует оформлять этот факт как нарушение дисциплины

Когда работодатель снимает рабочий процесс, он реализует свое право на контроль за исполнением работником своих трудовых обязанностей. В этом случае обрабатывать персональные данные можно без согласия работников (п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных). Поэтому достаточно уведомить работников о том, что на их рабочих местах компания будет вести видеосъемку.

Если есть возможность получить согласие работника на обработку персональных данных, сделайте это, лишним не будет. Суды признают видеозапись допустимым доказательством по делу, если компания заручилась согласием работника на обработку персональных данных.

Роскомнадзор рекомендует вводить видеонаблюдение в порядке, который закон установил для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя (разъяснения Роскомнадзора от 02.09.2013). Ведомство предлагает уведомить работников за два месяца. (Хотя... Основания для изменения условий договора отсутствуют. Работодатель фактически вводит меру по усилению

контроля за сохранностью имущества и за соблюдением трудовой дисциплины. Также видеонаблюдение разрешили для того, чтобы контролировать безопасность производства работ. Условия труда это не затронуло, основания для внесения изменений в трудовой договор по инициативе работодателя отсутствовали. В работе сотрудников ничего не меняется, камеры не влияют на производственный процесс. Их установка не приводит к организационным или технологическим изменениям. Видеонаблюдение компания ведет открыто, а процесс связан с трудовой деятельностью работника.)

Чтобы видеосъемку не признали обработкой биометрических данных, не указывайте, что используете ее для установления личности людей на записи (ч. 1 ст. 11 Закона о персональных данных).

Видеонаблюдение считают открытым, если работодатель установил информационные таблички в зонах видимости камер.

Вести скрытую видеосъемку можно только на основании судебного решения и в оперативно-разыскных целях (ч. 2 ст. 8 Закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-разыскной деятельности»). В остальных случаях запись ведите открыто.

Аргумент, что камеры у всех на виду, не поможет. Поэтому установите информационные таблички или указатели, по которым сотрудник или третье лицо может понять, что в этом помещении ведется видеонаблюдение. Разместите таблички на комфортной для глаз высоте, чтобы их легко было прочитать. Текст надписи на табличках может быть таким: «Внимание! В помещении ведется видеонаблюдение». Текст можно заменить на графическое уведомление.

Таблички и указатели помогут не только доказать законность видеонаблюдения, но и позволят представить записи в суде в качестве доказательства нарушения работником дисциплины труда, даже когда работодатель письменно о съемке работника не уведомлял. Есть судебные решения, которые это подтверждают.

Не стоит ждать этой даты, необходимо подготовиться в столь большой переходный период.

Статья 214 (ранее – 212) ТК РФ: "Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя".

Определение рабочего места не изменилось (*Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя*), однако появились требования к организации безопасного рабочего места, которые будут утверждены Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Проект приказа уже обсуждается. По проекту рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать безопасность, охрану здоровья и работоспособность занятых на нем работников. Процедуры по содержанию рабочего места должны быть задокументированы в локальных нормативных актах работодателя в рамках СУОТ или инструкциях по ОТ.

В новом Порядке ввели новый вид обучения — обучение использованию СИЗ, ввели обязательный системный мониторинг, поменяли правила обучения по охране труда, инструктаж и стажировки, ввели требования к программам обучения по охране труда и новые обязательные документы по обучению по охране труда.

В новом Порядке прописали пять видов обучения:

обучение по ОТ у работодателя или в организациях, которые оказывают услуги обучения по ОТ;

обучение использованию (применению) СИЗ;

обучение оказанию первой помощи пострадавшим;

стажировка на рабочем месте;

инструктаж по охране труда.

Обучение использованию (применению) СИЗ может проводиться в рамках обучения по охране труда или отдельно. Во втором случае придется разработать отдельную программу обучения использованию СИЗ продолжительностью не менее 16 часов. Не менее 50 процентов от общего количества учебных часов по этой программе должно затрачиваться на отработку практических навыков.

Работодатель самостоятельно определяет периодичность для планового обучения работников по вопросам использования СИЗ.

Системный мониторинг. Проводится в рамках СОУТ и оценки профрисков. Такой мониторинг нужно организовать, в том числе если работник или его руководитель написал заявление, что в организации есть или может появиться вредный или опасный производственный фактор либо опасность, которая угрожает жизни или здоровью работников.

Если в ходе мониторинга обнаружат опасность или вредный фактор, который раньше не фиксировали, то работодателю придется актуализировать перечень работников, которые подлежат обучению.

Обучение по охране труда

Первичное обучение по охране труда для работников нужно будет проводить не позднее шести месяцев после приема на работу. Сейчас они проходят обучение в течение первого месяца после приема на работу.

Обучение работников по охране труда начнут проводить по четырем программам:

обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ, которая включает инструменты и практики организации функционирования процессов охраны труда;

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если на работников воздействуют вредные или опасные производственные факторы, которые могут привести к профзаболеваниям;

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если есть опасности, которые могут привести к травмированию работников;

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования по обучению.

Офисных работников можно будет освободить от обучения по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если нет опасностей, которые могут привести к травмированию работников. Для освобождения от обучения офисных работников нужно решение работодателя и учет мнения профсоюза.

В обучающие организации нужно будет отправлять минимальное количество работников. Количество зависит от общей численности работников и категории риска организации. Например, микропредприятию нужно будет обучить в учебном центре одного работника, малому предприятию — трех, среднему предприятию с низким риском — пятерых.

Все работники, которые прошли обучение в учебном центре, попадут в специальный реестр, который будет вести Минтруд.

Периодичность обучения руководителей и специалистов — один раз в три года, работники рабочих профессий, работники, которые проводят инструктажи по охране труда с обучением оказанию первой помощи, — один раз в год.

Инструктажи

Все виды инструктажей, кроме целевого, разрешат проводить руководителям структурных подразделений, ответственным за организацию работ повышенной опасности, специалистам по охране труда. Целевые инструктажи будут проводить мастера, бригадиры, старшие по смене.

Вводный инструктаж по новому порядку нужно провести не только работникам, но и всем лицам, которые проходят на производственную территорию организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте нужно провести всем работникам, а от повторного и внепланового можно освободить четыре категории работников, у которых безопасные условия труда либо если они офисные работники и их трудовая деятельность связана с небольшим количеством опасностей:

руководителя организации, руководителей филиалов, заместителей руководителя организации и руководителей филиалов;

руководителей и заместителей руководителей непроизводственных служб — бухгалтерия, экономика и планирование, юристы и др.;

руководителей и заместителей руководителей непроизводственных структурных подразделений;

специалистов непроизводственных служб и структурных подразделений.

Чтобы освободить работников от повторного инструктажа, нужно издать специальный перечень и учесть мнение профсоюза.

Повторный инструктаж по охране труда нужно будет проводить не реже одного раза в шесть месяцев.

Стажировка

По новому Порядку работодатель определяет перечень работников рабочих профессий, которые проходят стажировку. В перечень обязательно нужно включить работников, которые выполняют работы повышенной опасности и прошли обучение безопасным методам и приемам выполнения таких работ.

Стажировку нужно будет проводить по программам стажировки с отработкой практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, которые работники получили в рамках обучения по охране труда. Минимальная продолжительность стажировки не должна быть менее двух смен.

Для отдельных видов работ, в том числе спасательных работ, нужно проводить периодические стажировки в виде регулярных тренировок или учений. В состав тренировок нужно включить закрепление практических навыков использования СИЗ. Периодичность и содержание стажировок нужно определить в рамках СУОТ.

Программы обучения по охране труда

В новом Порядке закрепили требования к программам обучения. Их нужно будет разрабатывать с учетом СОУТ и оценки профрисков.

В программы нужно включить темы обучения по примерным темам, которые приложены к новому Порядку. Минимальная продолжительность программ обучения:

безопасным методам и приемам выполнения работ по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ — 16 часов;

безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов по результатам СОУТ — 16 часов;

безопасным методам и приемам выполнения работ, если есть опасности по результатам оценки профрисков, — 16 часов;

использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим — 16 часов.

Продолжительность программ обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности нужно учитывать по НПА с государственными нормативными требованиями по охране труда.

Если работник проходит обучение по нескольким программам, то продолжительность обучения суммируется. Если работник проходит обучение по трем программам, то минимальная продолжительность обучения может быть снижена до 40 часов. При этом в эту продолжительность не включается обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности с дополнительными требованиями по обучению, а также обучение использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим.

Не меньше 25 процентов часов программы обучения по охране труда должны быть практические занятия по отработке практических навыков безопасного выполнения работ. В программах обучения работников использованию СИЗ и оказанию первой помощи — не менее 50 процентов часов.

Оформление документов и записей о прохождении обучения по охране труда:

- перечень работников, подлежащих обучению по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, ответственных лиц за организацию работ повышенной опасности, подлежащих прохождению обучения по соответствующим программам;
 - перечень работников, освобожденных от повторного инструктажа;
 - перечень производственных подразделений и рабочих мест, где допускается проведение целевых инструктажей по телефону;
 - перечень работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте;
 - порядок организации и проведения проверки знаний требований охраны труда работников;
 - график проведения проверки знаний требований охраны труда.
- Работодатель сам будет определять, как регистрировать инструктажи по охране труда, например, в виде журнала или личного листка работника.

Медосмотры:

- Основания включения работников в список для прохождения медосмотров:
- 1) вредные условия труда, по результатам СОУТ (т. е. Уровни воздействия вредных факторов превышают нормативы);
 - 2) наличие на рабочем месте аллергенов, химических веществ, опасных для репродуктивного здоровья человека, химических веществ, обладающих остронаправленным действием, канцерогенов любой природы, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия, которые не могут быть описаны методиками нормирования и защита от которых не реализуется через установление уровней ПДК;
 - 3) работы, перечисленные в приказе № 988н/1420н, а также работы, связанные с непосредственным контактом с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации, работы на водопроводных сооружениях, имеющих непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, работы в организациях по воспитанию и обучению детей, работы в организациях коммунального и бытового обслуживания населения и работы в медицинских организациях,

