**Охрана труда с 1 марта 2022 года: обзор новых правил и изменений**

Содержание

1.Новый подход к охране труда

2.Служба охраны труда на предприятии

Правила и инструкции по охране труда

Новый порядок расследования несчастных случаев на производстве

3.Учет микроповреждений

4.Отстранение от работы, если нет средств личной защиты

5.Запрет на работу в опасных условиях труда

6.Самообследование

7.Новые права работодателя

8.Обязательные медосмотры

НОВЫЙ ПОДХОД К ОХРАНЕ ТРУДА

Федеральный закон [от 02.07.2021 № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) с изменениями в Трудовой кодекс РФ (далее – Закон № 311-ФЗ) с 1 марта 2022 года ввёл новую редакцию [раздела X](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101247&date=08.07.2021) ТК РФ, посвящённого правилам охраны труда.

Согласно поправкам, акцент теперь должен быть на **предупреждение** опасностей на производстве и минимизацию повреждения здоровья работников, а не их предотвращение по факту. То есть, приоритетное внедрение и развитие системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний с целью сохранения жизни и здоровья работников.

Рассматриваемые поправки внедрили в охрану труда систему управления профессиональными рисками на рабочих местах. Рекомендации по выбору методов оценки уровней этих рисков и по их снижению утверждает Минтруд.

Профессиональный риск – это вероятность причинения вреда жизни и/или здоровью работника в результате воздействия на него вредного и/или опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья (новая ред. [ст. 209 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2525&date=08.07.2021)).

Также [Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) структурировал основные процедуры управления работодателем охраной труда с уточнением прав и обязанностей участников отношений.

Одна из целей [Закона № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) – снижение избыточных затрат работодателей в сфере охраны труда.

СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

[Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) структурировал порядок создания и деятельности у работодателя службы и комитета (комиссии) по охране труда (новая ред. [ст. 223 и 224 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2775&date=08.07.2021)).

Создание комитетов (комиссий) по охране труда для работодателя не обязательно. Они создаются по инициативе работодателя и/или работников.

Структуру и численность работников службы охраны труда устанавливает работодатель с учетом рекомендаций Минтруда.

Если в организации нет службы охраны труда или соответствующего специалиста, их функции выполняет **сам работодатель** либо уполномоченный на это сотрудник.

Работодатель вправе пригласить стороннюю фирму, которая оказывает услуги в области охраны труда и имеет аккредитацию на это.

**Правила и инструкции по охране труда**

 теперь должны состоять из пяти глав и иметь лист согласования (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н). С 1 марта 2022 года вступят в силу новые нормы ТК по охране труда. Из-за этого Минтруд готовит новые подзаконные акты. Один из них — требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем. Документ д.б. заработать с 1 марта 2022 года. Согласно новым правилам, и в инструкциях и в правилах по охране труда должно быть по 5 глав.

**Обратите внимание! Действие приказа Минтруда от 29.10.2021 № 772н приостановили до 1 января 2023 года.** Компании пока не обязан пересматривать ИОТ по новым правилам в 2022 году (приказ Минтруда от 17.03.2022 № 140). Отменять пересмотренные инструкции не нужно — их содержание не противоречит законодательству. Все инструкции, которые пересматриваете после 18 марта, утвердите любым числом, но введите в действие с 1 января 2023 года.

**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](https://regulation.gov.ru/Projects/List?type=Grid#npa=114703). 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:

**УЧЕТ МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ**

С 2022 года работодатели обязаны:

* регистрировать микротравмы – ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей и другие повреждения при выполнении работ;
* выяснять их обстоятельства и причины.

Поводом для этого – обращение пострадавшего работника к руководству.

Это новая редакция [ст. 226 – 231 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2800&date=08.07.2021). По ним процедуры расследования, оформления (рассмотрения) и учета несчастных случаев на производстве усовершенствованы с целью предотвращения сокрытия микротравм.

Рекомендации по учету микротравм утверждает Минтруд.

По ТК РФ микроповреждения (микротравмы) – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя ([ч. 2 ст. 227 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2807&date=08.07.2021)):

* при исполнении ими трудовых обязанностей;
* выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя);
* при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах

Микротравмы не влекут расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ, ЕСЛИ НЕТ СРЕДСТВ ЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ

С 01.03.2022 **запрещено** допускать к работе тех, кто по факту не применяет выданные обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ). Это новый абзац [ст. 76 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2521&date=08.07.2021). Это касается работы:

* во вредных и/или опасных условиях труда;
* в особых температурных условиях.

Причём в случае отстранения по этому основанию сохранять за работником среднюю зарплату работодатель **не обязан.**

Отметим, что до 01.03.2022 законное отстранение от работы без СИЗ возможно только для тех, кто трудится под землей ([ст. 330.4 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1780&date=08.07.2021)).

Вообще, [Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) модернизировал подход к безопасности труда путём перехода от предоставления СИЗ в зависимости от наименования профессии (должности) занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход) к обеспечению ими в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов.

Для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном **порядке до 1 марта 2022 года, но не позднее 31.12.2024.**

ЗАПРЕТ НА РАБОТУ В ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

Если по результатам спецоценки условия труда отнесли к опасным (4-й класс), необходимо **приостановить** выполняемые работы. Об этом говорит новая [ст. 214.1 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2672&date=08.07.2021).

Затем основания отнесения к опасному классу нужно устранить по разработанному плану мероприятий. При его составлении нужно:

* учесть мнение первичной профсоюзной ячейки (при наличии на предприятии);
* копию плана направить в трудовую инспекцию.

А до снижения с опасного класса условий труда у работодателя есть два варианта действий:

1. Предоставить сотрудникам другую работу.
2. Сохранить на время простоя должности и среднюю зарплату.

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.

Возобновить работы можно только после получения результатов повторной спецоценки, которая подтвердит снижение уровня опасности.

В перечень основных понятий [Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) добавил термин «опасность» – это потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и/или здоровью работника в процессе трудовой деятельности (новая ред. [ст. 209 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2525&date=08.07.2021)).

САМООБСЛЕДОВАНИЕ

Доказано, что один из ключевых и эффективных способов предотвращения последствий от правонарушений – внедрение системы внутреннего контроля или режима самоинспектирования (применяется при контроле финансовой деятельности работодателя). Поэтому [Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) предусмотрел внедрение института самостоятельной оценки работодателем соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – самообследование.

Его основной инструмент – проверочные листы на соответствие требованиям трудового законодательства.

Проведение работодателем самообследования носит добровольный характер, т. к. это его новое право по [ст. 22 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100186&date=08.07.2021).

НОВЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

С 01.03.2022 организации получили право, в частности (новая [ст. 214.2 НК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2680&date=08.07.2021)):

* вести электронный документооборот в части охраны труда;
* следить за безопасностью работ с помощью видео- и/или аудиофиксации;
* давать трудовой инспекции удаленный доступ к наблюдению за выполнением работ и базам электронных документов по охране труда;

*Отметим, что дистанционная фиксация рабочих процессов и электронный документооборот по охране труда с 2021 года предусмотрен для ряда видов деятельности. Среди них:*

* ***работы на автотранспорте;***
* *новое строительство, расширение, реконструкция, техническое перевооружение,* ***ремонт зданий и сооружений;***
* *размещение, монтаж, техобслуживание и ремонт технологического оборудования;*
* ***работа с инструментом и приспособлениями;***
* *эксплуатация промышленного транспорта;*
* *погрузочно-разгрузочные работы, транспортировка, размещение и хранение грузов;*
* *работы в легкой промышленности;*
* *сельскохозяйственные работы;*
* *дорожные работы;*
* *труд в ЖКХ;*
* ***охрана объектов и имущества;***
* *основные работы в медицинских организациях.*

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ

Для максимального учета интересов участников трудовых отношений предусмотрено, что с 01.03.2022 решения органов местного самоуправления о введении у отдельных работодателей дополнительных условий и показаний к проведению обязательных медицинских осмотров должны приниматься с учетом мнения:

1. Соответствующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.
2. Территориального органа Роспотребнадзора.

Это новая редакция [ст. 220 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2754&date=08.07.2021).

Кроме того, гарантии сохранения места работы (должности) и среднего заработка распространили на случаи прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (новая ред. [ст. 185 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2523&date=08.07.2021)).

 **ПРОХОЖДЕНИE ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ Зарегистрировано** в Минюсте России 30 мая 2022 г. N 68626 **документ вступает в силу с 01.09.2022 и действует до 01.09.2028 (**[**пункт 2**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=423749#l3)**).**

 ПРИКАЗ от 20 мая 2022 г. N 342н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОХОЖДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЕГО ПЕРИОДИЧНОСТИ, А ТАКЖЕ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДИТСЯ ПСИХИАТРИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ

Распространяется на

* Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.
* 9.Деятельность по присмотру и уходу за детьми.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ

[Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) с изменениями по охране труда внедрил концепцию рамочного участия государства в построении системы охраны труда у конкретного работодателя. Она подразумевает широкую свободу работодателя:

* в выборе средств управления охраной труда, вкл. управление профессиональными рисками;
* принятии решений по предупредительным и реактивным мерам с учетом специфики производства, применяемых технологий, техники и материалов.

[Закон № 311-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=1000000001&date=08.07.2021) определил порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физлиц, а также работодателей (новая ред. [ст. 225 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2793&date=08.07.2021)).

Также он разграничил полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти регионов в области охраны труда.

Установлены основные принципы обеспечения безопасных условий труда – предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников. Это новая [ст. 209.1 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2540&date=08.07.2021).

Новой редакции подверглись:

* государственные нормативные требования охраны труда;
* национальные стандарты безопасности труда;
* порядок проведения госэкспертизы условий труда;
* права и обязанности в области охраны труда работодателя и работника (в частности, право работников на получение информации об условиях и охране труда, на санитарно-бытовое обслуживание);
* гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
* правила обучения по охране труда (новая ред. [ст. 219 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2745&date=08.07.2021));
* правила проведения медосмотров некоторых категорий работников (новая ред. [ст. 220 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2754&date=08.07.2021));
* порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием (новая ред. [ст. 222 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2770&date=08.07.2021)).

Установлен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда. Это новая [ст. 213.1 ТК РФ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2634&date=08.07.2021).

Документы по от к пересмотру

Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом РФ 13 мая 2004 г.) Не применяется до 01.01.2023

| **Документы по охране труда к пересмотру** |
| --- |
| * Приказы по охране труда
* Положения по охране труда
* Программы инструктажей по охране труда
* Программы обучения по охране труда
* Порядок стажировки по охране труда
* Инструкции по охране труда
* Подготовить новый журнал по учету микротравм
 |
| * Приказы по охране труда
* Программы инструктажей по охране труда
* Программы обучения по охране труда
* Положение об обучении по охране труда
* Порядок стажировки по охране труда
* Инструкции по охране труда
 |
| * Положение о Системе управления охраной труда
 |
| * План мероприятий по охране труда
* Соглашение по охране труда
 |
| * Положения, стандарты организации по разработке инструкций по охране труда
* Инструкции по охране труда
 |
| * Положение управлению профессиональными рисками
* Положение о СУОТ
* Приказы по оценке профессиональных рисков
 |
| * Приказы по обеспечению работников СИЗ и смывающими средствами
* Перечни профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение СИЗ и смывающих средств
* Положение о порядке обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами
 |
| * Положения о службе (специалисте) по охране труда
 |
| * Положение о комитете (комиссии) по охране труда
 |
| * Положение о Системе управления охраной труда
 |
| * Правила по охране труда
* Инструкциипо охране труда
 |
| * Инструкции по охране труда
* Приказы по охране труда
 |
| * Список лиц, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин
 |
| * Положения по учету микроповреждений (микротравм) работников
* Приказы учету микроповреждений (микротравм) работников
* Журнал по учету микроповреждений (микротравм) работников
 |
| * Отчет подается по новой форме
 |
| * Проверочные листы
 |
| * Декларация подается по новой форме
 |
| * Новые формы документов для проведения государственной экспертизы условий труда
 |

**Что необходимо сделать?**

Изменить приказы, положения с 1.09.2023

Пересмотреть нормы выдачи СИЗ и смывающих с 1.09.2023

С этой же даты – 1 марта 2022 года – вступил в силу [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ](http://base.garant.ru/401421204/) (далее – Закон № 311-ФЗ), которым корректируется целый ряд положений [Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/), регулирующих отношения в области охраны труда. Изменения предполагают не только систематизацию и уточнение существующих норм и понятий: подробно, например, 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.

**Обязанности работодателей и работников**

Безопасность на рабочих местах зависит не только от работодателей, но и от того, соблюдают ли работники требования в области охраны труда – соответствующая их обязанность закреплена в [ч. 2 ст. 21 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/b5dae26bebf2908c0e8dd3b8a66868fe/#block_2102). С целью обеспечения выполнения работниками этой обязанности кодекс дополняется корреспондирующим правом работодателя требовать от работников соблюдения требований охраны труда ([абз. 5 ч. 1 ст. 22 ТК РФ](https://base.garant.ru/77311784/94f5bf092e8d98af576ee351987de4f0/%22%20%5Cl%20%22p_4242) в редакции [Закона № 311-ФЗ](http://base.garant.ru/401421204/)). Для того чтобы реализовать данное право на практике и иметь возможность привлекать работников к дисциплинарной ответственности в случае несоблюдения этих требований, соответствующую обязанность, по мнению Ивана Шкловца, нужно прямо прописывать либо в трудовых договорах, либо в локальных нормативных актах, например в правилах внутреннего трудового распорядка.

стоит также отметить, что изменяется и сам порядок обеспечения работников СИЗ. Сейчас работодатели руководствуются типовыми нормами выдачи [СИЗ](http://ivo.garant.ru/#/document/3919543) (они утверждены для конкретных отраслей экономики и производств) и [смывающих или обезвреживающих средств](http://base.garant.ru/55171222/) – сразу следует подчеркнуть, что право использовать эти типовые нормы сохраняется до 31 декабря 2024 года ([ч. 2 ст. 2 Закона № 311-ФЗ](http://base.garant.ru/401421204/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_22) установлен соответствующий переходный период). По новым же правилам работодателям нужно будет самостоятельно устанавливать нормы бесплатной выдачи таких средств, руководствуясь правилами обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, а также едиными типовыми нормами выдачи таких средств, которые предстоит утвердить Минтруду России ([ст. 221 ТК РФ](https://base.garant.ru/77311784/eb1341d8e96a5d9dccd0f8207a3c20f0/) в редакции [Закона № 311-ФЗ](http://base.garant.ru/401421204/)).

ажнейшее нововведение касается опасных условий труда: с 1 марта 2022 года вводится запрет на работу в таких условиях (ТК РФ дополняется соответствующей [ст. 214.1](https://base.garant.ru/77311784/25d9a79c09698b9b53faabc5b5b543e8/)). У работодателя появится обязанность приостанавливать работы на рабочих местах, условия труда на которых отнесены по результатам спецоценки к 4 – опасному – классу (ч. 5 ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "[О специальной оценке условий труда](http://base.garant.ru/70552676/888134b28b1397ffae87a0ab1e117954/#block_145)"). В период такой приостановки работники либо не будут работать, средний заработок за ними при этом должен сохраняться, либо могут переводиться на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (по правилам [ст. 216.1 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/8267057de6a68484b1992a8324f73179/#block_2161)). Срок приостановки будет зависеть от того, как быстро работодатель сможет устранить основания, послужившие установлению опасного класса условий труда. Их устранение должно будет осуществляться на основе специально разработанного и утвержденного плана мероприятий, копию которого работодатель будет обязан направить в территориальную инспекцию труда.

С 1 марта 2022 года в ТК РФ, наряду с понятием несчастный случай, закрепляется понятие микроповреждение (микротравма). Под микротравмами предлагается понимать ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения работников и иных участвующих в производственной деятельности работодателя лиц, полученные ими при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя и не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности ([ст. 226 ТК РФ](https://base.garant.ru/77311784/ab638dabf921ddbdf8ba27dfed32f89a/) в редакции [Закона № 311-ФЗ](http://base.garant.ru/401421204/)). Начиная с указанной даты работодатели будут обязаны осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к получению работниками микротравм. Основанием для производства таких действий будет являться обращение пострадавшего лица к своему руководителю или непосредственно к работодателю.