ОТ

Вступившие в силу и планируемые изменения с 2022 года трудового законодательства по вопросам охраны труда:

1. Изменения в ТК РФ, вступающие в силу с 1 марта 2022 года

С 1 марта 2022 года вступят в силу изменения, внесенные Федеральным законом от 02.07.2021 № Э11-ФЗ (далее - Закон № 311-ФЗ) в Трудовой кодекс РФ и касающиеся организации охраны труда работников. Он вводит новые понятия, права, обязанности и запреты - как для работников, так и для работодателей.

В разделе X ТК РФ станет на 1 главу и на 9 статей больше, вместо 29 статей, будет 38.

Права и обязанности работодателя

Согласно внесенному в ст. 22 ТК РФ («Права и обязанности работодателя») дополнению работодатель будет иметь право самостоятельно проводить оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

С 1 марта 2022 года работодатель будет обязан отстранить от работы (не допускать к работе) сотрудника, в том числе не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, использование которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ «Отстранение от работы» в новой редакции).

Обратить внимание! В целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до дня вступления в силу Закона № 311-ФЗ, но не позднее 31 декабря 2024 года (п. 2 ст. 2 названного Закона).

Перечень обязанностей работодателя в области охраны труда установлен ст. 214 ТК РФ и включает обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель должен создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровней рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

1

Согласно новой ст. 214.1 ТК РФ «Запрет на работу в опасных условиях труда» работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случае, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, условия труда на которых по результатам спецоценки отнесены к опасному классу условий труда, сотрудникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, предусмотренные ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ (т.е. за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.)

Чтобы улучшить условия труда и снизить «вредность», работодателю придется разработать план мероприятий и направить его копию в ГИТ.

Возобновить работу он сможет только после того, как:

* выполнит мероприятия, предусмотренные планом;
* проведет внеплановую СОУТ;
* подтвердит отчетом, что условия труда больше не являются опасными.

Вместе с тем в ст. 214.2 ТК РФ установлены права работодателя в

области охраны труда. В частности, он имеет право:

* использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, которые обеспечивают дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, а также обеспечивать хранение полученной информации;
* вести электронный документооборот в области охраны труда;
* предоставлять ГИТ дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов в области охраны труда.

Права и обязанности работника

В силу ст. 185 ТК РФ «Гарантии работникам, направляемым на медосмотр» в новой редакции на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такой осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Обязанности работника в области охраны труда приведены в ст. 215 ТК РФ, а его права - в ст. 216 ТК РФ.

Кроме того, в Трудовой кодекс введены статьи 216.2. и 216.3.:

* 216.2 «Право работника на получение информации об условиях и охране труда». В статье, в частности, установлено, что каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:
* об условиях и охране труда на его рабочем месте,

2

* о существующих профессиональных рисках и их уровнях,
* о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся 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, которые обеспечивают дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
* 216.3 «Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание». В статье предусмотрено, что санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по утвержденным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются санитарные посты, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

Новые и измененные термины

Статья 209 ТК РФ «Основные понятия» дополнена новым определением: «Опасность» - это потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Кроме того, разделили понятие «средства индивидуальной и коллективной защиты работников» на две отдельные подгруппы, расширили трактовку термина «рабочее место». Рабочее место в новой трактовке ст. 209 ТК РФ - это не просто локация для выполнения трудовых функций, оно должно отвечать установленным государством требованиям.

Также дополнили Трудовой кодекс статьей 209.1. , в которой отражены основные принципы обеспечения безопасности труда, а именно:

* предупреждение и профилактика опасностей (работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков либо недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий);
* минимизация повреждения здоровья работников (работодатель должен предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков).

Определен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах (в новой редакции изложены ст. 217 «СУОТ» и ст. 218 «Профессиональные риски» ТК РФ). В ст. 217 ТК РФ содержание термина

3

«система управления охраной труда» (СУОТ) в разделе останется прежним. Сохранится и обязанность работодателя обеспечивать создание и функционирование СУОТ. При этом нужно будет систематически оценивать её эффективность.

Придётся управлять профессиональными рисками (ст. 218 ТК РФ) на рабочих местах выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков, поскольку теперь это будет прямо прописано в Трудовом кодексе РФ. Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Опасности необходимо будет идентифицировать с помощью следующих мероприятий:

* СОУТ;
* производственный контроль за соблюдением санитарно­эпидемиологических требований и выполнением санитарно­противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
* контроль за состоянием условий и ОТ и соблюдением требований ОТ в структурных подразделениях и на рабочих местах;
* расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* рассмотрение причин и обстоятельств событий, которые привели к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по выбору метода оценки уровня профессионального риска и его снижению, а также по классификации, нахождению, распознаванию и описанию опасностей подготовит Минтруд России.

Расследование, оформление, учет микроповреждений и несчастных случаев

В ТК РФ введена гл. 36.1 «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев», которая будет регулировать с 1 марта 2022 года особенности расследования, оформления, рассмотрения, учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

Новой редакцией ст. 226 ТК РФ «Микроповреждения» вводится учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Микроповреждения (микротравмы) — ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (ст. 226 новой редакции раздела X ТК РФ).

Работодатель самостоятельно производит учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших

4

к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Ст. 227 ТК РФ «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету» гласит, что расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя.

К другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, согласно новой редакции ст. 227 ТК РФ относятся:

* работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
* обучающиеся, проходящие производственную практику;
* страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
* осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
* привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
* члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности,
* при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой - либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) с учётом вредных факторов на конкретном рабочем месте

Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ и специальной обуви также станут реальностью.

В соответствии с ч. 4 ст. 221 новой редакции ТК работодатели будут утверждать собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ, на основании единых Типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

В частности, работодатель обязан обеспечить согласно ст. 214 новой редакции ТК РФ: обучение по охране труда, в том числе обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,

5

Помимо названных нововведений, также:

* определены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ст. 211, 211.1 - 211.3 ТК РФ);
* внесены изменения в государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда, в порядок осуществления государственной экспертизы условий труда (ст. 212, 213 ТК РФ);
* введен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 213.1 ТК РФ); (запрет на применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась; обязанность работодателя разрабатывать меры по сохранению жизни и здоровья работников до начала использования указанных веществ в случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ).
* в новой редакции приведены правила обучения по охране труда, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (ст. 219 - 222 ТК РФ).

1. Нововведения в законодательстве о специальной оценке условий труда. Ошибки ее проведения.
2. Нововведения. Права и обязанности сторон процедуры
3. Типичные ошибки при проведении СОУТ.
4. Комиссия по проведению СОУТ. Важность ее работы в период проведения СОУТ. Профсоюз - полномочия, важность и значимость профсоюза при проведении СОУТ.
5. С 2020 года вступили в действие новые, существенные поправки к закону о специальной оценке условий труда.

Внесенные изменения уточняют сроки и порядок проведения процедуры. Установленные законом сроки предусмотрены как для организации, проводящей спецоценку, так и для работодателя. Расширены права и обязанности сторон в процедуре СОУТ: работника, работодателя, организации.

1. Организация, проводящая СОУТ, получила дополнительные обязанности. Ее деятельность теперь плотно связана с Федеральной государственной информационной системой СОУТ.

Закреплена обязанность организаций, проводящих специальную оценку условий труда, по передаче в ФГИС СОУТ определенных сведений о

6

работодателе и получению для предстоящей СОУТ идентификационного номера.

Сведения, которые должна передать Организация, дополнены, это:

* код причины постановки на учет в налоговом органе работодателя - КПП;
* индивидуальный номер рабочего места, который теперь при внеплановой и (или) повторной специальной оценке условий труда должен полностью совпадать с первоначально указанным для данного рабочего места.

До начала выполнения работ по проведению спецоценки, но не позднее чем через 5 рабочих дней со дня заключения договора о ее проведении, Организация передает в информационную систему сведения, получает для предстоящей СОУТ идентификационный номер, его же она сообщает работодателю и также - до начала выполнения работ (ч.б ст.8).

Уведомление о получении номера может быть направлено по почте с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Этот же номер впоследствии указывается в отчете о проведении СОУТ (ч.1.1 ст.15). Без него отчет о СОУТ сдать в информационную систему не получится, и он будет считаться не действительным.

1. Организация, проводящая СОУТ, должна также передать результаты спецоценки в информационную систему. Эта обязанность предусмотрена [частью 1 статьи 18 Закона.](https://its.1c.ru/db/garant/content/70452676/hdoc/181) Работодатель же вправе теперь требовать от организации, проводящей СОУТ, подтверждение факта передачи соответствующих сведений в систему. Это право работодателя прямо закреплено в [п. 5 ч. 1 ст. 4 Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/70452676/hdoc/415) о спецоценке.

Связано это с тем, что по новым правилам результаты спецоценки работодатель может применять только после того, как сведения о них будут переданы в информационную систему. Эта норма внесена в статью 7 Закона о спецоценке [(пп. «в» п. 4 ст. 1 Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/73255383/hdoc/1043) № 451-ФЗ).

О передаче сведений о проведенной спецоценке в информационную систему Организация, проводящая СОУТ, уведомляет работодателя в течение 3 рабочих дней со дня их внесения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с приложением копий подтверждающих документов. Такие изменения внесены в статью 18 Закона о спецоценке [(пп. «в» п. 13 ст. 1](https://its.1c.ru/db/garant/content/73255383/hdoc/10133) [Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/73255383/hdoc/10133) № 451-ФЗ).

1. Появился новый повод для внеплановой спецоценки

В отчет о проведении специальной оценки условий труда теперь включаются замечания и возражения работника относительно ее результатов, представленные в письменном виде.

Работник помимо того, что вправе присутствовать при проведении СОУТ, обращаться за разъяснениями по ее проведению, с предложениями по идентификации вредных/опасных производственных факторов, теперь вправе

7

представлять:

* работодателю,
* организации, проводящей СОУТ,
* в профсоюз (при наличии)

в письменном виде замечания и возражения относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте (п.4 ст.5).

А работодатель обязан рассмотреть эти замечания и возражения, представленные в письменном виде, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой СОУТ (п. 7 ч. 2 ст.4).

В случае представления работником письменных замечаний и возражений, они должны быть приложены к Отчету. Такое нововведение внесено в [ч. 1 ст. 15 Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/70452676/hdoc/151) о спецоценке.

Напомню также, что мотивированное особое мнение членов комиссии, которые не согласны с результатами проведения СОУТ, представленные в письменное форме, также должны быть приложены к отчету (ч.2 ст.15).

1. Изменились правила определения сроков спецоценки

СОУТ проводится также - не реже одного раза в пять лет.

Но с 01.01.2020 этот срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах СОУТ в информационную систему.

Ранее пятилетний срок действия СОУТ исчислялся с даты утверждения работодателем отчета о проведении СОУТ.

Отчет о проведении СОУТ рассматривается и подписывается членами комиссии, утверждается председателем комиссии в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей СОУТ (это нововведение внесено в [ч. 2 ст. 15 Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/70452676/hdoc/152) о спецоценке).

В течение 3 рабочих дней со дня утверждения отчета работодатель любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта уведомления, уведомляет организацию о его утверждении и направляет ей его копию. (Это обязанность работодателя - ч. 5.1 ст.15).

Работодатель может направить отчет заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

В свою очередь организация в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета (ч.3 ст. 18) передает в информационную систему учета (ФГИС) в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, сведения о результатах СОУТ и в течение 3 рабочих дней со дня внесения сведений уведомляет об этом работодателя.

Уведомить организация вправе может как на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении, так и в форме электронного документа, но не забываем, что подписанного также усиленной квалифицированной электронной подписью, причем с приложением копий подтверждающих документов (ч. 3 ст. 18).

8

Обязанность по передаче сведений возложена на организацию, проводящую СОУТ. Но, в случае невыполнения передачи сведений организацией, это вправе сделать сам работодатель. Такие изменения внесены в статью 18 Закона о спецоценке с 01.01.2020. В этом случае работодатель передает, в том числе может это сделать в электронной форме если имеется усиленная квалифицированная электронная подпись, имеющиеся у него сведения в отношении результатов СОУТ в государственную инспекцию труда.

В случае невнесения сведений в информационную систему СОУТ будет считаться не проведенной, а ее результаты недействительны и вы их не сможете применить.

Стоит отметить, что ранее Закон о спецоценке не содержал определенного срока для утверждения комиссией отчета о проведении СОУТ.

А пятилетний срок действия спецоценки с даты утверждения спецоценки исчисляется только для СОУТ, содержащей сведения государственной (или иной) тайны. Соответствующие изменения внесены в [ч. 4 ст. 8 Закона](https://its.1c.ru/db/garant/content/70452676/hdoc/84) о спецоценке.

1. Изменения коснулись и порядка определения срока действия декларации соответствия.

[Федеральным законом от 30.12.2020 г. № 503-ФЗ](http://base.garant.ru/400156822/) внесены поправки в Закон о спецоценке относительно декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны.

Теперь декларации являются бессрочными в случае сохранения условий труда на соответствующих рабочих местах.

Ранее срок действия декларации составлял 5 лет и мог быть продлен без проведения СОУТ при отсутствии обстоятельств, перечисленных в [ч. 5 ст.](http://base.garant.ru/70552676/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/%23p_1806) [11 Закона.](http://base.garant.ru/70552676/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/%23p_1806)

Бессрочными стали, в том числе, и уже действующие декларации, внесенные в реестр.

1. Какие еще изменения планируются с 2022 года?

Специальную оценку условий труда предлагается автоматизировать.

Изменения направлены на внедрение цифровых технологий при оказании

специализированными организациями услуги по специальной оценке условий труда. Проектом Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» в части совершенствования оказания государственных услуг и цифровой трансформации» предлагается внести поправки в Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ [«О](http://base.garant.ru/70552676/) [специальной оценке условий труда»](http://base.garant.ru/70552676/). Соответствующий законопроект размещен на федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

С целью сокращения сроков для реализации специальной оценки условий труда законопроектом предлагается оформлять в электронном виде отчет о результатах специальной оценки условий труда с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи (ч. 2 ст. 15 законопроекта) и сертификат экспертов, которые проводят спецоценку условий труда (ч. 1 ст. 20

9

законопроекта). Также предусматривается установление электронного взаимодействия между специализированной организацией, осуществляющей спецоценку условий труда, и Минтрудом России в части обязательной передачи информации о сокращении области аккредитации испытательной лаборатории (с указанием исключенных вредных и опасных факторов трудового процесса) и изменения состава экспертов у такой организации (ч. 1.2 ст. 19 законопроекта).

Кроме того, изменениями предлагается установить запрет на рассмотрение Минтрудом России разногласий по проведенной экспертизе качества спецоценки условий труда и ее результатов в случаях, когда по указанной экспертизе уже принято и опубликовано решение суда или по отчету спецоценки, утвержденного более чем за 2 года до начала проведения экспертизы качества спецоценки условий труда. В действующей редакции [Закона](http://base.garant.ru/70552676/) № 426-ФЗ таких условий не устанавливается.

Также предлагается дополнить сведения о результатах проведения специальной оценки в отношении работодателя, которые вносятся в информационную систему учета в соответствии с [п. 1 ч. 2 ст. 18](http://base.garant.ru/70552676/a573badcfa856325a7f6c5597efaaedf/%23block_1821) Закона № 426- ФЗ, результатами оценки профессиональных рисков работодателя. Как сообщается в пояснительной записке к законопроекту, для реализации указанного положения необходимо разработать и утвердить порядок сбора результатов оценки профессиональных рисков, а также доработать функционал информационной системы учета результатов проведения спецоценки условий труда.

В случае принятия закона на основании законопроекта, изменения вступят в силу с 1 марта 2022 года, за исключением положений о дополнении сведений о результатах спецоценки информацией о результатах оценки профессиональных рисках, которые вступят в силу с 1 марта 2023 года.

С 01.03.2022 - новые форма и порядок подачи декларации по СОУТ.

Приказом Минтруда России от 17 июня 2021 г. № 406н (зарег. в Минюсте 29 июля 2021 г.) утверждаются новые:

* форма декларации соответствия условий труда;
* порядок ее подачи;
* порядок формирования и ведения реестра деклараций.

Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н будет признан утратившим

силу.

Изменений в самой форме нет, за исключением того, что текст примечаний к форме декларации включен в текст порядка ее подачи.

Декларация будет подаваться в срок не позднее 30 рабочих дней не со дня утверждения отчета о проведении СОУТ, а со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ в информационную систему учета.

В перечне сведений, содержащихся в реестре деклараций, исключаются сведения о сроке действия декларации.

Напомним, в связи с принятием Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 503-ФЗ [«О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона «О](http://base.garant.ru/400156822/)

10

[специальной оценке условий труда»](http://base.garant.ru/400156822/) декларация соответствия условий труда является [бессрочной](https://www.garant.ru/news/1431659/) (в случае сохранения условий труда на рабочем месте).

Документ вступает в силу с 01.03.2022 г. и действует до 01.03.2028 г.

1. Решение о необходимости внесения изменений в процедуру специальной оценки условий труда принято на основании практической реализации закона. В результате контрольно-надзорной деятельности выявлен ряд нарушений, в том числе в отношении предоставления отчётности во ФГИС СОУТ. Многие организации, проводившие спецоценку, предоставляют сведения в неполном объёме либо вовсе игнорируют эту обязанность.

Состояние условий труда, отраженное в картах специальной оценки условий труда рабочих мест, не соответствует фактическим условиям труда, имеющимся на данных рабочих местах. Этому способствует:

1. формальный подход к проведению специальной оценки условий труда;
2. не учитываются имеющиеся на рабочем месте оборудование, материалы, сырье либо в картах специальной оценки условий труда указано неверное;
3. идентифицируются не все вредные факторы, имеющиеся на рабочем месте;
4. отсутствуют протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений;
5. оценка выставляется без проведения хронометражных наблюдений;
6. показатели измеренных факторов не соответствуют действительности;
7. в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению СОУТ создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, СОУТ проводится без с учета особенностей установленных законодательством.

Например, рабочие места: членов экипажей морских судов, отдельных категорий медработников, водолазов, работников в условиях повышенной газовой и воздушной среды, работников, занятых на подземных работах и других.

Указанные нарушения создают условия для возможных факторов риска здоровья работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, снижение безопасности труда работников, и как следствие - производственный травматизм, возможные профессиональные заболевания, а также возникновение конфликтных ситуаций.

Частыми ошибками бывают:

1. При создании и утверждении комиссии при проведении СОУТ: не соблюдается количественный состав, который должен быть нечетным.
2. При наличии в штате специалиста по охране труда либо лица, на которого возложены обязанности по ведению охраны труда, а также при наличии в учреждении профсюза либо иного представительного органа

11

работников, не включаются в состав комиссии, что влечет нарушение порядка проведения СОУТ.

3. При проведении СОУТ работники не уведомляются о начале ее проведения и по результатам СОУТ о возможных существенных изменениях условий трудового договора.

1. Не учитываются предложения работников по идентификации факторов на их рабочих местах.
2. Достаточно частой ошибкой бывает, когда спецоценка проводится на вакантных рабочих местах. Спецоценка на вакантном РМ не проводится, так как при отсутствии работника штатные производственные процессы не осуществляются. Ведь полноценно оценить все имеющиеся на рабочем месте факторы и их источники в такой ситуации невозможно.
3. Нарушение сроков проведения очередной и внеплановой СОУТ.
4. Главная ценность любого работодателя - персонал, которому нужно обеспечить достойные условия труда. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость ведут к невосполнимым материальным и моральным потерям как для работников, так и для работодателей.
5. Эффективность СОУТ в части достоверности и рационального использования ее результатов, осуществляемого на основе соблюдения законодательных положений, в значительной степени, зависит от уровня компетентности в вопросах о спецоценке членов комиссии, создаваемой работодателем для ее проведения.

Качественное проведение СОУТ и правильное предоставление гарантий и компенсаций невозможно без четкого представления работодателями и членами комиссии своей роли, обязанностей и ответственности, поскольку работодатель и возглавляемая им комиссия по проведению СОУТ принимает решения, согласует и утверждает результаты СОУТ.

Никто кроме работодателя и входящих в комиссию работников не знает условия труда на рабочих местах.

Практика организации и проведения СОУТ показывает, что данная процедура сложна и неоднозначна, а потому члены Комиссии должны быть компетентны в принятии тех или иных решений.

1. В решении вопросов охраны труда увеличивается роль профсоюзов, которые могут отстаивать права работников. В частности, важным является их участие в составе комиссии по спецоценке, корректировке льгот и компенсаций работникам по ее результатам, в процедурах обжалования решений и действий участников спецоценки. Эффективность деятельности профсоюзов в данном случае обусловлена не только теми правами, которые предоставлены им Законом о спецоценке. Они также используют свои полномочия, установленные Трудовым кодексом и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В ходе спецоценки профсоюзы имеют право:

12

* принимать участие в рассмотрении материалов;
* предоставлять необходимую для работы информацию;
* обжаловать действия (либо) бездействия организации (экспертов), проводящих специальную оценку условий труда;
* принимать участие в утверждении заключений экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;
* входить в состав комиссии;
* требовать обоснования результатов специальной оценки условий труда;
* представлять мотивированные предложения по проведению внеплановой специальной оценки условий труда;
* представлять документы на проведение государственной экспертизы условий труда;
* осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона о спецоценке;
* обжаловать результаты специальной оценки условий труда;
* корректировать уровни предоставляемых работникам гарантий и компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда в ходе коллективных переговоров.

Участие профсоюзов в специальной оценке условий труда является важным инструментом защиты прав и законных интересов работников на безопасные условия труда.

1. Новые требования к квалификации специалиста по охране труда.

Специалист по охране труда (СОТ) - специалист, который занимается охраной человеческого труда в различных видах деятельности, осуществляет контроль и обеспечение охраны жизнедеятельности человека.

С 1 сентября 2021 года для всех специалистов по охране труда изменились квалификационные требования к уровню образования и опыту работы. Данные требования Утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Приказом от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда»

Используя профессиональный стандарт, можно систематизировать следующие мероприятия:

1. Прием на работу соответствующего персонала.
2. Определение уровня заработной платы.
3. Присвоение разрядов и группы квалификации.
4. Подготовка должностной инструкции, в соответствие профстандартам.
5. Своевременное повышение квалификации работников.

13

Анализ нового профессионального стандарта СОТа нужно начать со [статьи 217 ТК РФ,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/27b3ba8852226c54a805978cb9792a79286bd574/) в которой сказано, что при штатной численности свыше 50 работников в организации должна быть введена должность специалиста по охране труда. При определенной численности штата создается служба охраны (в новой редакции ТК это ст.223, которая вступает в силу 1 марта 2022г.)

С 01 сентября 2021 года СОТ должен иметь высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность», если его нет, то при наличии любого высшего или среднего образования, он должен пройти профессиональную переподготовку по охране труда.

Профстандарт «Специалист по охране труда» обязательно применять следующим организациям в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»:

* государственные внебюджетные фонды РФ;
* государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия;
* государственные корпорации и компании;
* хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности.

1. Особенности организации и проведения производственного контроля за условиями труда

Основные руководящие документы по рассматриваемому вопросу:

Трудовой кодекс Российской Федерации Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-

ФЗ;

Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно­эпидемиологическом благополучии населения»

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 № 18 СП 1.1.1058-01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно­противоэпидемических (профилактических) мероприятий»;

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»;

14

МР 2.2.0244-21 «Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда».

Трудовой кодекс РФ чётко обозначил требования по обеспечению безопасности труда для работника.

Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называются условиями труда.

Работодатель обязан организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и информировать работников об условиях труда на их рабочих местах.

В 1999 году был принят Федеральный закон № 52-ФЗ «О санитарно­эпидемиологическом благополучии населения», который направлен на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения как одного из основных условий реализации конституционных прав граждан на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду.

Выше упомянутый федеральный закон требует, чтобы условия труда, рабочее место и трудовой процесс не оказывали вредное воздействие на человека. А работодатель, в свою очередь, обязан осуществлять санитарно­противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнение требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов Российской Федерации к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест.

Эти требования распространяются на всех работодателей, не зависимо от организационных форм и вида деятельности. Соответственно возникает вопрос, как реализовывать эти требования в организации?

С этой целью Главным государственным санитарным врачом РФ 2 декабря 2020 г. было подписано Постановление № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», которые, в свою очередь, прошли регистрацию в Минюсте РФ и являются нормативно-правовым актом, который обязателен к исполнению.

Факторы производственной среды и трудового процесса, воздействующие на работника, для рабочих мест с постоянным или непостоянным пребыванием в них людей, должны соответствовать гигиеническим нормативам, утвержденным в соответствии с пунктом 2 статьи 38 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно­эпидемиологическом благополучии населения», с учётом реализуемых санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, а рабочие места и условия прохождения производственной практики для лиц, не достигших 18 лет, должны соответствовать гигиеническим нормативам без дополнительных условий.

В организации должна быть выстроена система контроля, которая поможет быть уверенными, что нарушения законодательства не допущены.

15

Ведь нарушения в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения могут существенно отразиться на деятельности организации. К примеру, статьёй 6.3. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, предусмотрены различные санкции в зависимости от последствий, которые могут достигать одного миллиона рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Для целей производственного контроля за условиями труда должны быть определены вредные производственные факторы, уровни которых требуют контроля на предмет соответствия гигиеническим нормативам. В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов будут:

* результаты специальной оценки условий труда;
* результаты лабораторных исследований, полученные в рамках федерального государственного контроля;
* результаты производственного лабораторного контроля;
* документация изготовителя (производителя);
* эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырьё и материалы, применяемые при осуществлении производственной деятельности.

Так как объектом контроля является рабочее место, то и все источники информации мы рассматриваем применительно к конкретному рабочему месту.

Выделив все вредные производственные факторы, требующие контроля, мы приступаем к формированию локального документа, Программа производственного контроля за условиями труда.

Программа производственного контроля должна быть разработана в соответствии с требованиями СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

Она содержит 3 раздела.

1. Перечень должностных лиц (работников), на которых возложены функции по осуществлению производственного контроля;
2. Перечень химических веществ, биологических, физических и иных факторов, а также объектов производственного контроля, представляющих потенциальную опасность для работника, в отношении которых необходима организация лабораторных исследований, с указанием точек (мест), в которых осуществляется отбор проб, и периодичность проведения лабораторных исследований;
3. Информация о наличии факторов производственной среды и трудовых процессах, обладающих канцерогенными свойствами (перечень технологических процессов при которых используются канцерогенные вещества (с указанием их наименования); количество лиц, непосредственно контактирующих с данными веществами и занятых на соответствующих технологических процессах (всего и отдельно женщин) с указанием профессий).

16