

Группа Компаний «Т Плюс»

Анализ новых законодательных изменений в области охраны труда, X раздел Трудового кодекса Российской Федерации

Екимов Александр Александрович

Директор по безопасности труда и охране здоровья
Группы Компаний «Т Плюс»

19.5.2022

Оглавление

Вступление.....	2
Правила оценки рисков	3
Методы оценки рисков	4
Принципы обеспечения безопасности труда.....	4
Общие требования к организации безопасного рабочего места	6
Запрет на работу в опасных условиях.....	7
Расследование микротравм	7
Работа с СИЗ.....	8
Дистанционное аудио-видео фиксация производственного процесса	9
Электронный документооборот.....	10
Охрана труда женщин.....	11
Новые требования к инструкциям по разработке охраны труда.....	11
Комиссия по охране труда.....	12
Новый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда	13
Мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при работе на территории другого предприятия	14
Информирование работников об условиях труда.....	15
Система управления охраной труда	16
Обучение по охране труда.....	16
Правила аккредитации и требования к юрлицам и ИП, оказывающим услуги в области охраны труда	17
Квалификация специалиста по охране труда	18
Служба охраны труда	19
Новое положение о проверках работодателя	20
Проблемы и путаница со сроками внеплановой переподготовки в связи с вступлением с 1 марта новых правил охраны труда	21
Заключение	22

Вступление

Группа Компаний «Т Плюс»:

- крупнейшая российская частная компания в сфере электроэнергетики и теплоснабжения;
- более 6% установленной мощности электростанций России;
- лидер на рынке теплоснабжения страны с долей около 8%.
- работает в 16 регионах России, численность сотрудников составляет 47500;
- объединяет 54 электростанции, среди которых 50 ТЭЦ, 2 ГРЭС, 2 ГЭС.

За последние несколько месяцев было много обсуждений в профессиональном сообществе вокруг новых правил работы в области охраны труда. С 1 марта в нашей стране вступили масштабные законодательные изменения – новый, обновлённый 10 раздел «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, где в том числе актуализирован раздел, регулирующий отношения в области охраны труда. Это действительно большие изменения, наверное, самые масштабные за последние несколько лет. В целом, основная их суть – сделать подход к охране труда менее формальным.

Я хотел бы подробнее остановиться на основных изменениях и нововведениях для того, чтобы разобраться, что и как нужно учесть в работе в связи с этими масштабными обновлениями. Много чего осталось, много нового появилось, где-то произошло ужесточение, в частности обязательных требований, которые работодатель и специалисты по охране труда должны соблюдать.

Итак, Трудовой кодекс, 10 раздел, федеральный закон. У нас в каждой статье предусмотрен порядок действий, что должен сделать работодатель. И под многие статьи, особенно новые, Министерство труда разработало большой пакет подзаконных нормативных актов. Все они утверждены Минтрудом и прошли регистрацию в Минюсте.

Правила оценки рисков

Одна из таких новых важных и главных обязанностей работодателя – систематическое определение опасностей и профессиональных рисков. У нас в прошлом трудовом кодексе было достаточно поверхностно расписано, без конкретики, что вот, есть работодатель, он должен управлять рисками, оценивать их, ну собственно и всё. Сейчас эту обязанность прописали чётко в статье про обязанности работодателя, которая говорит о том, что работодатель должен систематически выявлять опасности и профессиональные риски, когда высока вероятность что работник может пострадать, давать этим рискам оценку и проводить их тщательный анализ, и затем принять необходимый комплекс профилактических мероприятий, снижать эти риски, минимизировав обнаруженные опасности.

Здесь же Минтруд предлагает рекомендации по классификации и распознаванию рисков, их рекомендуется классифицировать следующими способами:

- 1) по видам профессиональной деятельности работников с учетом наличия вредных (опасных) производственных факторов;**
- 2) по причинам возникновения опасностей при выполнении работ при нештатной ситуации;**
- 3) по опасным событиям вследствие воздействия опасности, приведенным в примерном перечне опасностей и управлению ими в рамках СУОТ (примерное положение о системе управления охраной труда утвержденному приказом Минтруда от 29.10.2021 №776 Н).**

Методы оценки рисков

Минтруд предлагает рекомендации по выбору метода оценки профрисков, это перечень из 13 методов оценки профрисков. Их выбирают в зависимости от размера предприятия, сложности производственных процессов и оборудования, и специфики объекта оценки.

В списке рекомендуемых методов, например, контрольные листы, матричный метод, метод галстук-бабочка, причинно-следственный анализ, ну и так далее.

Важно, что Минтруд не просто перечисляет эти методы, а показывает какой метод лучше. Там, где просто работают за компьютером, где нет технологического оборудования, где не используется сырьё, – там подойдут простейшие методы контрольных листов, опросных листов. А для оценки рисков производственных и технологических процессов – там уже лучше подойдёт матричный метод, метод анализа сценариев, ну и так далее. И вот эти рекомендации Минтруда оценки профрисков с разъяснениями помогают лучше разобраться в работе по оценке профрисков на предприятиях.

Принципы обеспечения безопасности труда

В 10 разделе обновлённой редакции Трудового кодекса, статье 209.1, описаны 2 главных принципа в обеспечении безопасности труда:

- 1) предупреждение и профилактика;**
- 2) минимизация повреждения здоровья.**

Что касается предупреждения и профилактики, то особо хотелось бы отметить, что сегодня этому уделяется недостаточное внимание. Мы знаем, что сейчас все хотят прийти к нулевому травматизму, и очень много говорят об этом.

Но на деле, как обычно у нас происходит? Зачастую реально думать о минимизации рисков и принимать какие-то кардинальные меры начинают уже по факту случившегося происшествия.

Так вот теперь в новой статье 209.1 работодателей призывают предупреждать травматизм – делать упор в сторону превентивных мер до того, как случилось ЧП на производстве. И в теории при правильном подходе к организации профилактических мероприятий это должно принести пользу и снизить количество травматизма на предприятиях. Важно, чтобы люди понимали, что мы внедряем те или иные элементы безопасности не просто так, и каждый работник должен знать, для чего эти средства защиты применяются и что, используя их, он защищает своё здоровье.

Так вот, за счёт анализа причин травматизма на производстве и профзаболеваний вы понимаете, какой комплекс работ нужен для улучшения ситуации и минимизации рисков. Работодатель обязан постоянно улучшать условия труда, исключать наиболее опасные производственные процессы, уменьшать уровень опасности на рабочих местах, которые могут повлечь за собой несчастные случаи.

Если же говорить о втором основополагающем принципе статьи 209.1 обновленного трудового кодекса, то он касается минимизации повреждения здоровья. Те, кто озабочены безопасностью производства на своих предприятиях, конечно, стремятся чтобы в графе производственный травматизм у них стояла цифра ноль. Но, к сожалению, в большинстве случаев, даже самым ответственным и заинтересованным в этом производственным коллективам это зачастую не под силу. Всегда есть человеческий фактор в любой, пусть даже и самой идеальной, технологической цепи, ну и конечно сбой в работе техники. Поэтому здесь важно, чтобы работодатель обеспечил постоянную готовность к минимизации и ликвидации последствий выявленных опасностей, обнаруженных в ходе оценки профессиональных рисков.

Общие требования к организации безопасного рабочего места

Утверждены общие требования к организации безопасного рабочего места. Новые требования Минтруда обязали работодателей:

- **обеспечить работникам возможность смены рабочей позы;**
- **обеспечить сидячие рабочие места регулировкой по высоте относительно рабочей поверхности;**
- **обеспечить безопасные зоны, в случае если работа требует точности и частоты движений при управлении машинами, оборудованием, инструментами;**
- **максимально исключить продолжительность работы в утомительных и неудобных позах.**

Если вкратце резюмировать перечень новых требований к организации рабочего места, то упор делается на то, чтобы человек большую часть времени работал сидя, а не стоя. При организации рабочего места необходимо избегать ситуаций, когда человек вынужден работать в неудобной позе, например, если он наклонился или сидит на корточках. Также работодатель теперь должен позаботиться о том, чтобы сотрудник видел и слышал сигналы оповещения, и чтобы средства отображения такой информации были освещены и видны сотрудникам со своих мест.

Запрет на работу в опасных условиях

Одно из самых главных нововведений новой редакции Трудового кодекса – это статья 214.1, которая запрещает работу в опасных условиях труда, это 4 класс опасности. Теперь в этом вопросе ясно сказано, что если по результатам спецоценки работу сотрудников признают опасной, то работодатель незамедлительно обязан приостановить её выполнение и объявить простой до того, как он не сможет изменить ситуацию, а сотрудникам на время простоя сохранить место и средний заработок.

Запрет, правда, не касается некоторых видов работ, утверждённых Правительством РФ, например, пожарных служб, водолазных служб, добычи полезных ископаемых, атомных электростанций, ну и так далее. Но это узкий перечень стратегических отраслей, а если говорить о стандартном производстве, то для них работы 4 класса опасности теперь строго недопустимы. И возобновить работы после того, как их признали опасными, можно только после получения результатов повторной спецоценки, подтвердившей снижение уровня опасности

Расследование микротравм

Ещё одно важное изменение – появление новой статьи №226 «Микроповреждения и микротравмы». Она обязывает работодателя вести учёт и расследовать микротравмы, аналогично как в ситуации с несчастными случаями. То есть, если от пострадавшего поступает обращение к руководителю о том, что он получил микроповреждение на производстве, например, ссадину, порез, или ушиб, то работодатель обязан регистрировать микротравму в журнале и рассматривать её обстоятельства и причины, а затем по итогам расследования формировать план мероприятий по устранению причин, повлиявших на возникновение этой травмы.

Минтруд разработал рекомендации по учёту микротравм. В приложениях к приказу есть рекомендуемые образцы журнала, в котором нужно вести учёт этих микротравм, и при проверках на предприятии учёт этих микротравм отныне теперь будут проверять.

Многие жалуются, что это увеличит объём работы для специалистов охраны труда, потому что все порезанные, прищемлённые пальцы теперь придётся расследовать, а это время, лишняя бюрократия, зачем это надо... Но если мы хотим реально снизить травматизм на производстве, то в целом это кажется правильным направлением. Сама система учёта микроповреждений ничего сложного из себя не представляет, и тем более если мы хотим работать по закону, то других вариантов у нас нет: Трудовой кодекс обязал, и необходимо это исполнять.

Работа с СИЗ

Разработаны единые типовые нормы СИЗ. Подход принципиально поменялся. Новые нормы стали основой для определения норм выдачи СИЗ внутри организаций, а работодатели опираются на результаты спецоценок, на те риски, которые они оценили, и под себя разрабатывают свои нормы. В итоге по результатам этой работы выдаются те СИЗ, которые действительно необходимы для работы и которые необходимо обязательно применять. То есть уходит в прошлое практика, когда мы были вынуждены закупать и выдавать рабочим полный комплект СИЗов, прописанных по прошлым типовым нормам – большинство этих СИЗов работник практически не использовал в силу специфики профессии. Теперь не нужно покупать лишние средства защиты, которые будут просто лежать без дела: у нас есть законный выбор, где мы сами разрабатываем и собираем комплект тех СИЗ, которые нам действительно необходимы.

В продолжение темы СИЗ – ещё одно нововведение новой редакции Трудового кодекса. Теперь запрещено допускать к работе тех, кто не обеспечен средствами индивидуальной защиты. Причём если отсутствие СИЗ произошло по вине работодателя, то в этом случае он обязан оформить простой и в течение этого времени сохранить среднюю зарплату работника.

Кроме этого, у работодателей появилась новая обязанность – обучать сотрудников использованию СИЗ. Если работник не прошёл обучение использованию СИЗ, то его нельзя будет допускать к работе, как и в остальных случаях не прохождения обучения по охране труда. Обучение персонала правилам СИЗ – одна из пяти базовых процедур, включённых в курс обучения по охране труда новой редакции Трудового кодекса. За отказ от применения СИЗ работодатель имеет полное право отстранить сотрудника от работы без сохранения заработной платы. По старым правилам за неиспользование СИЗ отстранение от работы предусматривалось только для тех рабочих, которые трудились под землёй.

Дистанционное аудио-видео фиксация производственного процесса

Новая редакция трудового кодекса структурирует основные процедуры управления работодателем охраной труда с целью снижения избыточных затрат работодателей в сфере охраны труда и уточняет права и обязанности участников отношений.

Например, поправки дают право работодателю вести видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие виды дистанционного контроля за выполнением работ в целях производственной безопасности. Раньше это тоже не запрещалось, если порядок был прописан в локальных нормативных актах и не нарушал частную жизнь работников, но юридической нормы такого права в трудовом кодексе не было. Главное, что нужно учитывать при установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого такого оборудования –

надо обязательно предупредить работников. Это делается либо во время вводного инструктажа при поступлении на работу, когда работник в отделе кадров знакомится с правилами внутреннего трудового распорядка, либо отдельным внутренним документом.

Эта же статья позволяет работодателям использовать системы наблюдения для взаимодействия с надзорными органами. По новым правилам представители органов власти, ведущие федеральный надзор в области охраны труда, вправе получить дистанционный доступ к наблюдению и базам сопутствующих электронных документов. Такой мониторинг уже применялся ранее в ряде организаций, выполняющих работу на особо опасных производственных объектах.

Электронный документооборот

Ещё одно новое и интересное право, появившееся у работодателей – вести электронный документооборот (ЭДО) в области охраны труда. Для этого необходимо прописать механизм его реализации в положении о СУОТ. Для идентификации личности работника необходимо использовать цифровую подпись или другой способ. Например, официальным каналом приёма-передачи информации может быть электронная почта, если это будет прописано в положении СУОТ.

Только два вида документов, которые нельзя вести в электронном виде, – это документы, которые должны быть подписаны только живыми подписями, и документы, требующие участие третьих лиц, не включённых в ЭДО организации. Например, нельзя вести учёт и расследование профзаболеваний, несчастных случаев, так как здесь необходимы подписи очевидцев несчастных случаев или доверенных лиц пострадавших, работающих в организации, которые не включены в её электронный документооборот. Всё остальное – обучение, инструктажи, ознакомление

работников и прочее – можно делать с помощью электронного документооборота.

Охрана труда женщин

С 1 января прошлого года в Трудовом кодексе действует новый перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин. В обновленной редакции перечня, вступившем в силу с 1 марта, вместо слов «О запрете труда женщин на определённых работах» говорится об ограничении.

Например, применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, ограничивается. В прошлой редакции использовать труд женщин для такого вида работ было запрещено.

Кроме этого, сняты ограничения по работе женщин на воздушном и водном транспорте, а также в качестве водителей большегрузных автомобилей. Запрет установлен конкретно только на девять видов работ, перечисленных в пункте 89-98, в их числе тушение пожаров, транспортировка, погрузка, ручная разгрузка ядохимикатов и так далее. В остальном, труд женщин запрещён только во вредных и опасных условиях труда, а также в тех случаях, когда не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ).

Новые требования к инструкциям по разработке охраны труда

С 1 марта у нас действуют новые требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда. Основная суть изменений – разрешено не пересматривать инструкции по охране труда раз в пять лет и при изменении нормативных требований. Прописаны несколько случаев, когда нужно пересмотреть ИОТ:

- изменения условия труда;
- внедрение нового оборудования и технологий;
- проведение расследований аварии, несчастного случая, профзаболевания или по требованию госорганов.

Минтруд допускает введение временных ИОТ, если запускают новое производство или проводят реконструкцию производства. Применять их нужно до приемки производства в эксплуатацию.

Также с 1 марта необходимо разрабатывать новый документ – правила по охране труда в организации. Они включают требования, которые выполняет работодатель для безопасности труда. Для этого анализируется состояние и причины производственного травматизма и профзаболеваний, а также результаты спецоценки и оценки профрисков.

Комиссия по охране труда

У комиссии по охране труда с 1 марта появились новые функции и обязанности. Напомню, что комитет или комиссия по охране труда создается как рабочий орган управления охраной труда в организации и обеспечивает согласованные действия работодателя и работников. Цель – создание здоровых и безопасных условий труда в организации. Это своего рода буфер между работником и работодателем для решения наболевших вопросов по охране труда.

Функции комиссии (комитета) по охране труда также претерпели изменения. Из значимых изменений: с 1 марта комитет оказывает содействие не службе охраны труда работодателя, а напрямую работодателю. Это уточнение даёт больше простора работе для небольших организаций, у которых не требуется создание служб охраны труда. Также добавилась новая функция – содействие работодателю в рассмотрении обстоятельств, определения причин, приводящих к микроповреждениям. Сразу отмечу, что

создание такой комиссии по охране труда носит добровольный характер и не является обязательным для работодателя, здесь нет никаких санкций при проверке. Здесь схема такая: если работодатель считает необходимым организовать и создать такую комиссию или комитет по охране труда, то он выходит к работникам с таким предложением, или работники выходят на него, создают комитет, назначают уполномоченного по охране труда, выбирают представителя из трудового состава, ну и так далее.

Новый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Заработал новый примерный перечень ежегодно проводимых мероприятий по улучшению условий охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков. Новый перечень содержит 33 пункта. В их числе следующие мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения;
- устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ;
- организация и проведение производственного контроля;
- издание инструкций, правил (стандартов) по охране труда;
- приобретение приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.

Ещё раз отмечу, что это примерный перечень. На основе этих мероприятий работодатели теперь вправе составлять собственный план по улучшению условий труда.

Что касается финансирования мероприятий по охране труда, то по-прежнему оно должно быть в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ или услуг. С 1 марта это регулирует статья 225 Трудового кодекса. Она предусматривает как бюджетные, так и внебюджетные источники финансирования. Оплачивать мероприятия также можно за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. При этом работники не обязаны нести такие расходы. Каждый год работодатель имеет право потребовать от ФСС возмещения средств, финансовых вложений, которые были потрачены на охрану труда.

Мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при работе на территории другого предприятия

С 1 марта 2022 года организации, которые выполняют работы или услуги на территории другого работодателя, должны будут согласовывать с ним действия по предотвращению повреждения здоровья сотрудников. Минтруд утвердил примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников. Список включает в себя 4 вида мероприятий, которые обязательно нужно организовать до начала работ:

- Организационные мероприятия – проведение мониторинга соблюдения требований охраны труда, разработка инструкций по охране труда и др.
- Технические мероприятия – установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств, организация уборки производственных помещений и др.

- Мероприятия по обеспечению СИЗ – определение мест хранения СИЗ и особенностей их использования
- Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия – определение местоположения аптек, устройство комнат отдыха и др.

По новым требованиям мероприятия нужно закрепить в договоре на производство работ.

Информирование работников об условиях труда

Одно из нововведений – документ, который объясняет нам, как нужно информировать работников об условиях труда. Раньше такого документа не было: у нас было просто написано в Трудовом кодексе, что работодатель должен обязательно ознакомить работников в порядке обучения с инструкцией по охране труда, требованиями и так далее. Это было написано в типовых инструкциях и других правилах. Вот был у нас при заключении трудового договора пункт «Условия труда», и там можно было писать, например, допустимый, вредный или какой класс опасности.

Сейчас у нас появился документ, в котором говорится о способах информирования сотрудников – какой формат, как необходимо информировать, в общем, множество различных способов и материалов, которые нам Минтруд предлагает на выбор. Работодатель закрепляет это у себя своим внутренним нормативным актом, приказом, распоряжением, где уточняется, как будет вестись информирование работников об условиях труда.

Также расширяется право работника на получение информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о профриске и его уровне, мерах защиты, гарантиях и так далее. Если спецоценка выявила опасные условия труда, то работодатель сразу же должен сообщить об этом работнику

Система управления охраной труда

Система управления охраной труда – новое положение. Мы разрабатывали положение о системе управления охраны труда на основании предыдущего закона, который носил название как типовое положение о системе управления охраны труда.

Теперь появилось новое «примерное положение». Согласно этому документу, сейчас не обязательно использовать это «примерное положение».

Из новшеств – убран ступенчатый контроль. Если мы его ведём, мы можем продолжать его вести, если нам так удобнее и если это даёт положительный эффект. Но обязательного требования ступенчатого контроля в новом положении нет.

Обучение по охране труда

Взамен старого порядка обучения по охране труда №1/29 разработанного Минтрудом и Минобразования, приходит новый порядок, который утверждён постановлением правительства. Формы обучения в 10 разделе Трудового кодекса теперь определены.

Обучением по вопросам охраны труда теперь является инструктаж, все виды инструктажей по охране труда, стажировки, обучения по вопросам охраны труда в сторонних организациях, обучение, проходящее у работодателя и обучение оказания первой помощи, и всё. А всё что касается обучения, которое необходимо для допуска к каким-то отдельным работам, например, для работы на высоте, – теперь оно не считается обучением по охране труда. Это сняло вопрос, связанный с тем, что, если мы раз в три года проводим обучения по охране труда, то нужно ли нам отдельно обучаться для работ на высоте. Теперь нам с вами чётко понято, что нет. Естественно,

обучение для допуска к работам на высоте нам нужно, оно остаётся, но теперь это не входит в обучение по охране труда.

В новом порядке определены требования к учебным центрам и к работодателям. Работодатели и физические лица, которые не являются индивидуальными предпринимателями, выделены отдельно. Если у нас есть отдельная категория работодателей «Физлица», и у них есть работники, то они соответственно тоже должны проводить обучение. Раньше в старом порядке у нас не было обучения. То есть, сейчас даже если мы нанимаем работников для помощи в подсобном хозяйстве у себя дома, то мы должны ориентироваться на 5 часть 20 статьи Трудового кодекса, где прописаны физлица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. То есть если мы попадаем в эту категорию, мы руководствуемся новым порядком, и мы должны проводить обучение в аккредитованном учебном центре.

Правила аккредитации и требования к юр. лицам и ИП, оказывающим услуги в области охраны труда

С 1 сентября 2022 года начнут действовать правила аккредитации и требования к юр. лицам и ИП, оказывающим услуги в области охраны труда. Получать аккредитацию должны юр. лица и ИП, которые планируют оказывать услуги по осуществлению функции службы охраны труда или специалиста по охране труда, а также обучать по охране труда. Такие организации должны указать услугу по аккредитации как основной вид деятельности, а также обязательно иметь:

- **организационную структуру по оказанию качественной услуги;**
- **руководство по качеству оказания услуг;**
- **материально-технические ресурсы для оказания услуг;**
- **справочную базу нормативных актов по охране труда.**

ИП могут самостоятельно оказывать услуги в качестве СОТа или службы по ОТ у работодателей с численностью не больше 50 человек, если есть три СОТа:

- **с высшим образованием по программе «Техносферная безопасность»;**
- **с переподготовкой по программе «Техносферная безопасность»;**
- **с опытом работы в охране труда больше трех лет.**

Также определили, что нужно для обучения по вопросам охраны труда. Для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ в организации должны быть программы обучения, учебно-методические и технические материалы. Кроме того, в организации должны быть работники со стажем работы пять лет в области охраны труда.

Квалификация специалиста по охране труда

С 1 сентября этого года начнут действовать новые правила к квалификации специалистов по охране труда. Новые требования отменят действующие требования, закрепленные за Советом по профквалификациям. Новые требования привели в соответствие с профстандартом. По ним должности СОТов будут классифицировать по уровням:

- **6-й уровень – младший СОТ и СОТ;**
- **7-й уровень – руководитель службы охраны труда и эксперт-консультант по условиям и охране труда;**
- **8-й уровень – риск-менеджер по управлению профессиональными рисками.**

Согласно новым требованиям, специалистами могут работать лица, у которых есть диплом о высшем образовании или диплом о профподготовке по направлению «Техносферная безопасность». В требованиях, к примеру указали: «Младший СОТ собирает информацию по вопросам охраны труда, обеспечивает нормативную базу, организует подготовку работников и мероприятия по снижению уровней профрисков». Требования к квалификациям будут действовать до 1 сентября 2027 года.

Служба охраны труда

Согласно изменениям в охране труда с 1 марта работодатели теперь сами определяют структуру и численность работников службы охраны труда. Минтруд разработал рекомендации по структуре службы охраны труда, это приказ Минтруда №37. В них есть примеры расчёта, например сколько необходимо специалистов по охране труда в организации.

Например, сотрудники хотят расширить службу охраны труда, а работодатель отказывает в этом и говорит, что 2 человек достаточно. Следовательно мы по этим новым рекомендациям можем провести расчёт и показать на цифрах руководству, что 2 человек действительно не хватает, потому что у нас, например, здесь опасное производство, здесь много работ повышенной опасности, здесь сложные процессы и оборудование, и так далее, в общем большой объём работы. Здесь возникает важная коммуникация между руководством и руководителем службы охраны труда, который объясняет необходимость той или иной процедуры и важность контроля безопасного выполнения работ. Несмотря на то, что они не являются обязательными, преимущество этих рекомендаций по службе охраны труда и этих примеров расчётов состоит в том, что они могут помочь руководителям и его работникам в выстраивании на производстве эффективной системы охраны труда.

Также в изменениях говорится, что при отсутствии в организации службы охраны труда или специалиста по охране труда, их функции выполняет сам работодатель, либо уполномоченный на это сотрудник. Кроме этого, работодатель вправе пригласить стороннюю организацию, оказывающую услуги в области охраны труда, если она имеет необходимую аккредитацию.

Новое положение о проверках работодателя

С 1 июля 2021 года трудовые проверки регулируются нормами федерального закона №248-ФЗ. В связи с этим принято новое положение о федеральном госконтроле за соблюдением трудового законодательства, которое действует с 1 марта. Следует отметить, что все действия контролирующих органов в проведении контрольно-надзорных мероприятий будут отображаться в информационной системе. Для этого создаются:

- **Единый реестр видов федерального государственного контроля регионального государственного контроля, муниципального контроля;**
- **Единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий;**
- **Информационная подсистема досудебного обжалования;**
- **Реестр заключений о подтверждении соблюдения обязательных требований, реестр заключений о соответствии;**
- **Информационные системы контрольных (надзорных) органов.**

Благодаря этому лица, в отношении которых проводятся проверки, смогут отследить правомерность их проведения, а также получить оперативный доступ ко всем необходимым документам и сведениям. Положение сохраняет риск-ориентированный подход при проведении

госконтроля, причём применяться он будет значительно шире, чем раньше. Он предполагает, что выбор профилактических и контрольных мероприятий, их содержание, объем, интенсивность и другие параметры зависят от оценки рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям, в случае если контролируемое лицо нарушит обязательные требования. Поэтому чем выше такой риск, тем чаще и тщательнее будут проверять.

Введены новые формы контроля и надзора. Если ранее ГИТ проводила контроль исключительно в формате плановых и внеплановых проверок в виде документарных и выездных проверок, то сейчас это выездное обследование, мониторинговая закупка, выборочный контроль, инспекционный визит.

При этом предполагается, что новые виды контроля снизят издержки со стороны контролируемых лиц, а также помогут сократить время взаимодействия с контролерами и даже вовсе избежать контактов. Кроме того, как я уже упоминал ранее, инспекционный визит и выездную проверку теперь можно проводить с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе посредством аудио или видеосвязи.

Проблемы и путаница со сроками внеплановой переподготовки в связи с вступлением с 1 марта новых правил охраны труда

Как всегда, после опубликования новых правил охраны труда не обошлось без недопонимания в профессиональной среде у специалистов по охране труда возникло много вопросов.

В итоге пришли к тому, что конкретный срок внеочередной проверки знаний работодатель должен определить сам. Но учитывая разночтения в советах Роструда, многие предпочли перестраховаться и постарались как можно быстрее провести обучение к концу февраля и в первых числах марта.

Заключение

Завершая, хотел бы сказать что в целом те изменения в охране труда, которые начали действовать с 1 марта, соответствуют вызовам сегодняшнего времени. Их общая цель вполне ясная – обеспечить благоприятные условия труда как для сотрудников, так и работодателей, а также повысить эффективность мер безопасности на производстве, научиться правильно определять реальные риски и опасности, чтобы защитить работников от несчастных случаев, упростить и оптимизировать контрольно-надзорный процесс создав для бизнеса благоприятную среду для развития, сделать доступным понятным и эффективным процесс обучения по охране труда, проверку знаний, проведения инструктажей.

Надеюсь, что все мы сможем успешно и оперативно подвести все свои системы управления охраной труда под новые требования и будем получать от них пользу и результат. Спасибо!