**Обзор изменений по охране труда с 1 марта 2022 года**

В связи с принятием Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены масштабные изменения в сфере охраны труда.

**Изменения коснулись норм, регулирующих взаимные права и обязанности работодателя и работников.**

**Нормативно-правовые акты, принятые для регулирования изменений в сфере охраны труда, применяемые с 1 марта 2022 года**

**К основным актам, регулирующим изменения в данной области, относятся:**

1. Перечень работ, на которые не распространяется запрет, установленный ст. 214.1 ТК РФ;
2. Примерное положение о системе управления охраной труда;
3. Порядок проведения государственной экспертизы условий труда;
4. Общие требования к организации безопасного рабочего места;
5. Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем;
6. Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
7. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица);
8. Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда.

**С принятием новой редакции ТК РФ работодатели теперь обязаны:**

1. В случаях, если условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, приостановить работы *(Ст. 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).*
2. Организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку *(подп. 4 п. 3 Ст. 214 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).*
3. Незамедлительно уведомить работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу (п. 3 ст. 216.2 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).
4. Организовать информирование работников об использовании приборов, устройств, оборудования, направленных на обеспечение дистанционной фиксации процессов производства работ для контроля за безопасностью производства работ (ст. 214 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).

**Вместе с тем для работодателей новая редакция закона устанавливает также следующие права:**

1. Проведение самостоятельной оценки соблюдения им требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование) (ст. 22 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).
2. Право использования приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную фиксацию процессов производства работ в целях контроля за безопасностью на производстве (подп. 1 п. 1 ст. 214.2 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).
3. Право ведения электронного документооборота в области охраны труда (подп. 2 п. 1 ст. 214.2 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)

**В обязанности работников теперь входит следующее**:

1. Незамедлительное сообщение непосредственному руководителю об обнаруженных неисправностях используемого им оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, а также приостановление работы до их устранения (подп. 6 п. 1 ст. 215 ТК РФ);
2. Незамедлительное сообщение руководителю об обстоятельствах, угрожающих жизни и здоровью людей, а также нарушениях другими лицами требований охраны труда (подп. 7 п. 1 ст. 215 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021).

**Работники наделяются следующими правами:**

1. Возможность получения дополнительного профессионального образования, обучения за счёт средств работодателя при ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
2. Возможность личного участия (либо участия представителя) при рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в том числе причин, привёдших к возникновению **микроповреждений** работника. (Ст. 216 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)

**Ведение в действие смежных нормативно-правовых актов, направленных на регулирование соответствующих изменений в сфере охраны труда.**

* 1. Общие требования к организации рабочего места – перечень норм, призванных обеспечить выполнение требований охраны труда как работниками, занятыми на своих рабочих местах, так и работодателями при их организации (ст. 209 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»*

2. Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, суть которых состоит в возможности самостоятельного определения работодателем перечня правил и инструкций по охране труда, не противоречащих законодательству (ст. 211.2 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»*

3. Порядок проведения государственной экспертизы условий труда, закрепивший положения об обращении работодателя за проведением экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда, соответствия ей фактическим условиям, установленным на производстве (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».*

4. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) (ч. 4 ст. 214 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»*

1. Акт, определяющий перечень работ, на которые не распространяется запрет на работу в опасных условиях труда (ст. 214.1 ТК РФ).

*Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р «Об утверждении перечня работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьёй 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации»*

1. Для помощи работодателю в соблюдении требований охраны труда, разработке локальных нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу правоотношений, разработано **Примерное положение о системе управления охраной труда** (ст. 217 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»*

1. В случае создания комитета по охране труда необходимым будет также применение положений, установленных в Примерном положении о комитете (комиссии) по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»*

1. Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, на реализацию которых направляется не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции, работ или услуг (ст. 225 ТК РФ).

*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»*

1. Разработаны также форма и Порядок декларации соответствия условий труда на предприятии законодательным требованиям охраны труда.

*Приказ Минтруда России от 17.06.2021 № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»*

**Что должен делать работодатель для соблюдения всех законодательных нововведений?**

Во-первых, следует учитывать все указанные выше положения при составлении **Положения о системе управления охраной труда.**

Во-вторых, установить порядок реализации мероприятий по **минимизации профессиональных рисков.**

В-третьих, реализовывать мероприятия по улучшению условий труда нужно на **постоянной основе.**

Для составления положения о системе управления охраной труда за основу рекомендуется взять **Примерное положение о системе управления охраной труда.** В указанные нормы можно внести корректировки в соответствии со спецификой вашего предприятия.

**В акте следует указать политику охраны труда, процедуры, необходимые для достижения цели (например, СОУТ, оценка профессиональных рисков, проведение обучения и медосмотров сотрудников и др.).**

*Если штат работодателя состоит свыше, чем из 50 сотрудников, и он осуществляет производственную деятельность, для обеспечения охраны труда следует создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В ином случае данные полномочия могут быть возложены на руководителя работодателя (ч. 1 ст. 223 ТК РФ). Кроме того, возможна также передача функций контроля третьему лицу на основании гражданско-правового договора.*

**В-четвертых, работодателю нужно расследовать все несчастные случаи, произошедшие на производстве**.

Соблюдение требований охраны труда, как и прежде, будут проверять.

В связи с этим важно должным образом обеспечить контроль за соблюдением работниками своих обязанностей в данной сфере.

**Нормативно-правовые акты, принятые для регулирования изменений в сфере охраны труда, применяемые с 1 марта 2022 года**

**К основным актам, регулирующим изменения в данной области, относятся:** Перечень работ, на которые не распространяется запрет, установленный ст. 214.1 ТК РФ;

1. Примерное положение о системе управления охраной труда;
2. Порядок проведения государственной экспертизы условий труда;
3. Общие требования к организации безопасного рабочего места;
4. Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем;
5. Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
6. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица);
7. Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда.

**Спецоценка рабочих мест в 2022 году: последние изменения**

**Понятие «спецоценка условий труда» введено в оборот с 2014 года.**

*Специальная оценка* условий труда (СОУТ) — оценка рабочих мест на вредные производственные факторы и соответствие показателей установленным нормативам. По результатам такой оценки определяется класс (подкласс) условий труда, на основе которого считаются взносы, закупается спецоборудование, средства индивидуальной защиты и т. д. Чем безопаснее будут условия труда, тем меньше придется доплачивать в бюджет.

Порядок спецоценки регламентируется Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Согласно ему проводить СОУТ обязан любой работодатель, у которого работники трудятся на рабочих местах — в цехе, на складе, в офисе, на кухне и т. д. Условия труда удаленных работников оценивать не нужно.

По результатам СОУТ конкретному рабочему месту присваивается класс или подкласс трудовых условий.

На основании экспертного заключения:

1. Устанавливают размеры страхового обеспечения, уплачиваемого работодателем в пользу наемных работников.
2. Чем более лучшие условия труда обеспечит работодатель, тем меньше ему придется доплачивать в бюджет.
3. Применяют дополнительные гарантии и компенсации к персоналу, занятому на "особых" условиях (опасность, вредность). В частности, денежные надбавки, дополнительное время отдыха и сокращенный рабочий день.

**Нововведения в алгоритме СОУТ в 2022 году**

С 1 марта 2022 года вступили в силу следующие нововведения:

1. Правила, по которым происходит подача декларации по спецоценке, теперь регулируются приказом Минтруда № 406н от 17.06.2021.
2. Новый порядок потребовался из-за изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона № 426-ФЗ. Он регулирует СОУТ. Поправки же опубликованы в законе от 30.12.2020 № 503-ФЗ.
3. Изменения затрагивают сроки действия результатов специальной оценки. Ранее работодатели должны были организовывать ее каждые пять лет. Однако теперь этого можно не делать в отношении рабочих мест: которые полностью соответствуют требованиям охраны труда и задекларированы.

То есть, новый приказ № 503 отменил срок равный пяти годам, в течение которого действует декларация СОУТ.

Однако надо выполнить условие — сохранить на рабочих местах условия, которые утверждены на момент проведения оценки аккредитованной организацией.

**Бессрочное действие декларации СОУТ в 2022 году перестает действовать в некоторых случаях:**

* с работником произошел несчастный случай;
* выявлено профзаболевание;
* проведена проверка ГИТ и выявлены нарушения.

Более того, новые правила распространяются на декларации, которые действовали на момент публикации новых правил в приказе № 503-ФЗ.  Из-за поправок, которые обессрочили декларацию СОУТ в 2022 году, меняется и порядок ее подачи.

Однако сильных отличий от порядка 2021 года нет. Поправки чисто технические. В частности, авторы проекта сделали актуализацию по тексту документа. Например, были исключены ссылки на сроки, в которые действует декларация.

**За отсутствие спецоценки в 2022 году под санкции может попасть любая организация или ИП, выступающая в роли работодателя, которая не провела СОУТ. Привлечение к ответственности зависит от категории рабочих мест.**

**Предмет проведения экспертизы: какие рабочие места подлежат проверке**

Законом № 426-ФЗ определена обязательная спецоценка рабочих мест в 2022 году.

Экспертная оценка трудовых условий обязательна для всех рабочих мест, которые находятся под прямым или косвенным контролем работодателя.

**СОУТ не проводится в отношении рабочих мест: удаленного персонала, надомников, работников физлиц, не зарегистрированных в качестве ИП; работников религиозных организаций.**

*Если фирма только зарегистрировалась, обязательно ли проводить специальную оценку условий труда в 2022 году? Для вновь созданных рабочих мест она обязательна, но провести ее можно в течение 12 календарных месяцев с момента ввода в эксплуатацию. Например, если фирма открылась в марте 2021 года, то провести экспертизу необходимо не позднее конца марта 2022 года.*

**Штрафные санкции**

За нарушение порядка проведения СОУТ работодателя могут привлечь к административной ответственности. Санкции предусмотрены ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Нарушитель** | **Первичный проступок** | **Повторное нарушение** |
| **Должностное лицо** | Предупреждение или штраф от 5 до 10 тыс. руб. | Штраф от 30 до 40 тыс. руб. или дисквалификация от 1 года до 3 лет |
| **ИП** | штраф от 5 до 10 тыс. руб. | Штраф от 30 до 40 тыс. руб. или приостановка бизнеса до 90 суток |
| **Юридическое лицо** | штраф от 60 до 80 тыс. руб. | Штраф от 100 до 200 тыс. руб. или приостановка бизнеса до 90 суток |

Если не проведена спецоценка условий труда,для малых предприятий в 2022 году, штраф неизбежен. Никаких привилегий и послаблений для субъектов МСБ не предусмотрено.

## **ЗАКОН О СОУТ 2022**

В 2022 году основные вопросы специальной оценки условий труда по-прежнему регулирует базовый Федеральный закон[от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=1000000001&date=14.01.2022) (далее – Закон № 426-ФЗ).

С 2022 года в [Закон № 426-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=1000000001&date=14.01.2022) о СОУТ не внесено ни одной поправки. На начало 2022 года он продолжает действовать в редакции от 01.01.2021. Однако на некоторые моменты нужно обратить внимание.

## **СПЕЦОЦЕНКА КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРИОСТАНОВКИ РАБОТ**

С 1 марта 2022 года, если по результатам специальной оценки условий труда работы будут признаны опасными, их приостанавливают. То есть, продолжать их запрещено.

Такая приостановка длится до снижения класса условий труда по разработанному плану мероприятий. **Этот план согласовывают с первичным профсоюзом (при его наличии) и копию направляют в государственную инспекцию труда (ГИТ).**

Сотрудникам, занятым на таких работах, на весь период приостановки необходимо предоставить другую работу либо сохранить на время простоя должность и зарплату.

Из данного нововведения есть исключение – работы по устранению последствий ЧС.

## **ДЛЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА СТАЛО ДОСТАТОЧНО СПЕЦОЦЕНКИ**

С 1 марта 2022 года вступает в силу приказ Минтруда России [от 13.05.2021 № 313н](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=392020&dst=1000000001&date=14.01.2022), который сократил перечень производств, работ и должностей, где ограничен труд женщин.

В связи с этим с 01.03.2022 не нужно положительное заключение госэкспертизы условий труда в качестве подтверждения безопасности указанных работ, должностей и позиций. Достаточно результатов спецоценки.

## **СПЕЦОЦЕНКА КАК ОБЯЗАННОСТЬ НЕМЕДЛЕННО ПРОИНФОРМИРОВАТЬ РАБОТНИКА**

Новая редакция [ст. 216](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2696&date=14.01.2022) и новая [ст. 216.2](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2724&date=14.01.2022) ТК РФ установили новое право работника на получение информации об условиях и охране труда и ответную обязанность работодателя в этой части.

Суть изменения в том, что до 01.03.2022 нужно было предупреждать работника только о существующем риске повреждения здоровья на рабочем месте. Теперь же при отнесении условий труда на рабочем месте по результатам спецоценки к опасному классу условий труда проинформировать его нужно немедленно.

## **УТВЕРДИЛИ НОВЫЕ ФОРМУ И ПОРЯДОК ПОДАЧИ ДЕКЛАРАЦИИ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА**

С 1 марта 2022 года их закрепил приказ Минтруда [от 17.06.2021 № 406н](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100003&date=14.01.2022). Он также содержит порядок формирования и ведения реестра таких деклараций.

Дело в том, что Федеральный закон [от 30.12.2020 № 503-ФЗ](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=372665&dst=1000000001&date=14.01.2022) установил бессрочный статус декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Декларацию работодатель должен подать не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах спецоценки условий труда в ФГИС СОУТ на рабочих местах, в отношении которых она подается.

## **ВЫДАВАТЬ ЧУЖИЕ ПОКАЗАТЕЛИ СПЕЦОЦЕНКИ ЗА СВОИ СТАЛО РИСКОВАННО**

С 9 января 2022 года приказ Минтруда [от 30.11.2021 № 838н](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=405199&dst=1000000001&date=14.01.2022) перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных актов трудового права, который говорят о большой вероятности проведения ГИТ проверки.

Один из таких тревожных «маячков» для работодателя – это проведение 2 и более раза в течение 6 месяцев одним лицом и/или одним конкретным средством измерения замеров в целях специальной оценки условий труда у контролируемого лица (т. е. у данного работодателя) и иного лица в другом регионе в течение суток (кроме проведения спецоценки в регионах с общей административной границей).

Если говорить простыми словами, то в данном индикаторе фактически описана схема, когда берут результаты спецоценки у работодателя, у которого в целом порядок с условиями труда на рабочих местах, и оперативно в течение суток эти измерения подгоняют под другого нанимателя, у которого как раз проблемы с этим.

В итоге, такая «миграция» замеров для целей спецоценки чревата повышенным вниманием проверяющих из трудовой инспекции.

## **НЕСОГЛАСИЕ СО СПЕцОЦЕНКОЙ СТАЛО ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ГОСЭКСПЕРТИЗЫ**

1 марта 2022 года вступает в силу новый [Порядок проведения государственной экспертизы условий труда](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=403901&dst=100016,1&date=14.01.2022) (утв. приказом Минтруда от 29.10.2021 № 775н).

Согласно ему, госэкспертиза условий труда теперь возможна на основании обращений комиссий по расследованию несчастных случаев и заключений Минтруда о рассмотрении несогласия с заключением экспертизы качества специальной оценки условий труда.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ СПЕЦОЦЕНКИ СТАЛИ НОВОЙ ФОРМОЙ ИНФОРМИРОВАНИЯ**

С 1 марта 2022 года приказ Минтруда [от 29.10.2021 № 773н](https://buhguru.com/away2.php?req=doc&base=LAW&n=403334&dst=100003&date=14.01.2022) утвердил формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень информационных материалов для этих целей.

Одна из таких форм в виде визуальной/печатной информации – ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Сведения о результатах проведения спецоценки можно размещать на официальном сайте работодателя. Это тоже приравнено к надлежащему информированию.

хххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххххх

\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\

**СОУТ: изменения с 2022 года**

В декабре 2020 года произошли изменения в ст. 3 и 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ по части сроков действия результатов СОУТ (Федеральный закон от 30.12.2020 № 503-ФЗ «О внесении изменений…»).

Если раньше работодатель должен был проводить оценку каждые 5 лет, то теперь это не требуется в отношении рабочих мест, которые задекларированы и полностью соответствуют требованиям охраны труда.

Однако послабление привело к печальным последствиям. Поскольку декларация стала бессрочной, некоторые работодатели забыли про охрану труда на проверенных местах, перестали поддерживать безопасность на них, что привело к травмам работников.

В связи с этим власти решили ужесточить контроль за охраной труда. С 1 марта 2022 года декларация перестанет быть бессрочной в следующих случаях:

* с работником произошел несчастный случай;
* диагностировано профзаболевание;
* после проверки ГИТ обнаружены нарушения.

Если на рабочем месте произойдет одно из вышеперечисленных событий, то работодателю придется провести новую внеплановую спецоценку (п. 5 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Поправки повлекут изменения в порядке предоставления декларации. Однако они не существенные, а лишь технические — актуализируют текст документа, исключат ссылки на сроки действия декларации.

С 1 марта 2022 года будет применяться уже новая форма, а правила предоставления декларации по СОУТ будут регулироваться новым Приказом Минтруда № 406н от 17.06.2021.

Сроки предоставления декларации тоже изменятся. с 1 марта 2022 года этот срок составит также 30 рабочих дней, но уже со дня внесения сведений о результатах проведения спецоценки в информационную систему.

Подают декларацию в территориальную трудовую инспекцию по месту нахождения организации, ее филиала или представительства.

\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\

**Ответственность работодателя**

За нарушение порядка проведения спецоценки или ее непроведение работодателю грозит административная ответственность в виде серьезных штрафов. Должностные лица и ИП заплатят от 5 до 10 тыс. руб., а организации — от 60 до 80 тыс. руб. (п. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Субъекты малого и среднего бизнеса в этом вопросе никаких привилегий не имеют. Если они не проведут спецоценку, то также получат штраф.

Источник: Блог кадровика