

Журавлева Ирина Витальевна

ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Здравствуйте, коллеги!

Сегодня мы поговорим с вами о некоторых аспектах охраны труда, которые необходимо и полезно знать именно кадровику. Мы говорим не о тех вопросах охраны труда, которые нужны специалистам по охране труда, а о том, что нужно именно кадровикам.

Дело в том, что в последние годы, в 2021-2022 годах, произошло немало изменений в законодательстве по охране труда, и в подзаконных актах, и в самом Трудовом [кодексе](#). И кадровикам тоже приходится это учитывать в своей работе. Поэтому иметь представление об этих изменениях кадровику совершенно необходимо.

В частности, с 1 апреля 2021 года у нас действуют новые [перечни](#) вредных и опасных производственных факторов, по которым определяется, нужны ли работнику обязательные медосмотры и какие условия труда вредны, опасны или оптимальны и допустимы на соответствующих рабочих местах ([Приказ](#) Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020). Новый порядок проведения обязательных медосмотров действует ([Приказ](#) Минздрава России от 28.01.2021 N 29н). С 1 сентября 2021 года начал действовать новый [профстандарт](#) для специалистов в области охраны труда. Он носит в основном рекомендательный характер, но тем не менее его учитывать тоже, конечно, необходимо (утв. [Приказом](#) Минтруда России от 22.04.2021 N 274н). С 1 марта 2022 года у нас заработали новая [форма](#) декларации об условиях труда на рабочих местах и [порядок](#) ее подачи ([Приказ](#) Минтруда России от 17.06.2021 N 406н). Такую декларацию мы подаем, если по результатам спецоценки установлено, что условия труда на рабочих местах оптимальные или допустимые ([ч. 1 ст. 11](#) Федерального закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ, [п. 1](#) Порядка подачи декларации соответствия условий труда).

Поправки в Трудовой кодекс

Самое главное, коллеги, с 1 марта вступил в силу Федеральный закон от 02.07.2021 [N 311-ФЗ](#), который внес существенные изменения в Трудовой кодекс. Уточнены некоторые определения, некоторые понятия, присутствующие в Трудовом кодексе, появились принципиально новые положения. Давайте посмотрим, какие же изменения, затрагивающие нашу работу, произошли в Трудовом [кодексе](#).

У работодателя появилось новое право, и это очень важное право. То, что оно сформулировано в Трудовом [кодексе](#), это очень и очень ценно для нас. Мы имеем право требовать. Мы не только обязаны создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, но мы обязаны требовать от работников соблюдения норм по охране труда ([ч. 1 ст. 22](#) ТК РФ). Таким образом, в случае если работники что-либо нарушают, нам стало намного проще их наказывать, применять дисциплинарные взыскания. Да просто, даже не доводя до наказаний, нам стало проще требовать, нам есть на что опереться. Конечно, хорошо, если это требование будет продублировано в локальных нормативных актах, в документах по охране труда и, я бы рекомендовала даже, в правилах внутреннего трудового распорядка. Нет, если мы не включим это в свои ЛНА, эта норма Трудового кодекса все равно будет действовать. Трудовой кодекс – это нормативный акт, имеющий прямое действие, и проводить его в жизнь локальными нормативными актами нет необходимости. Но с психологической точки зрения работникам гораздо понятнее. Во-первых, мы их ознакомливаем с ПВТР под роспись. Во-вторых, им гораздо понятнее, если мы им показываем пункт в ПВТР: вот видите, вы обязаны это соблюдать. И разговоры с работниками проходят проще в этой ситуации.

Далее. Многие работодатели установили камеры, многие работодатели просматривают рабочие места. Если работники об этом проинформированы, это совершенно законные действия. А сейчас еще и Трудовой кодекс закрепил право работодателя на аудио-, видео- и другие способы фиксации ситуации на рабочих местах ([ч. 2 ст. 214.2](#) ТК РФ). Работодатель вправе фиксировать, работодатель вправе полученную информацию хранить, и работодатель может предоставлять трудовой инспекции доступ к наблюдению, то есть давать возможность мониторить ситуацию ([ч. 4 ст. 214.2](#) ТК РФ). Причем если работодатель оформил с трудовой инспекцией вот этот мониторинг, то на время, пока этот мониторинг будет вестись (а сроки можно продлевать неоднократно), работодатель освобождается от плановых проверок в области охраны труда ([ч. 8, 15, 16 ст. 96](#) Федерального закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ). То есть в этом есть определенный интерес работодателя. И закреплено право работодателя вести электронный документооборот по охране труда и обмениваться с трудовой инспекцией электронными документами в этой области ([ч. 3 ст. 214.2](#) ТК РФ). Электронный документооборот тоже совершенно необходимо (это уже именно необходимо) закрепить в локальном нормативном акте ([ч. 2 ст. 22.2](#) ТК РФ).

Далее. Появились новые правила в отношении обеспечения безопасности труда работников. Во-первых, запрещены опасные условия труда ([ч. 1 ст. 214.1](#) ТК РФ). По общему правилу полностью невозможно их исключить. Горноспасатели, водолазы и многие другие работают в опасных условиях – эти исключения установлены Распоряжением Правительства от 04.12.2021 [N 3455-р](#). Но в остальных случаях, если спецоценка выявила опасные условия труда, работодатель должен немедленно работу приостановить своим приказом, работникам платить средний заработок и принять меры по исключению факторов, которые делают условия труда опасными ([ч. 3 ст. 214.1](#), [ч. 3 ст. 216.1](#) ТК РФ). После того как эти работы будут проведены, проводится внеплановая спецоценка ([ч. 6 ст. 214.1](#) ТК РФ). Если опасные факторы невозможно исключить, значит, работодателю, если он не находится в перечне исключений, утвержденных [Распоряжением](#) Правительства, необходимо эти работы прекратить и провести мероприятия по сокращению штата, уволив работников. Если, конечно, не удастся перевести их на другую работу, где отсутствуют опасные условия труда.

Многие работодатели проводят свои работы на территории других организаций. Это могут быть строительные работы, ремонтные, клининговые и другие. Так вот, такие работодатели обязаны согласовать с организацией, на территории которой проводят свои работы, меры по охране труда ([ч. 4 ст. 214](#) ТК РФ; [Перечень мероприятий](#), утв. Приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 656н). Причем если на чьей-то территории работают несколько работодателей, значит, они все вместе должны согласовать эти условия. То есть эти условия будут едиными. Все это делается, как вы понимаете, с целью обеспечения безопасности для работников. Жизнь и здоровье в приоритете.

Далее. Работники, если это предусмотрено [картой спецоценки](#), должны получать определенные средства индивидуальной защиты ([ч. 2 ст. 214](#) ТК РФ). Если работник получил эти средства индивидуальной защиты (СИЗы) и не применяет их, значит, он подлежит немедленному, как только это обнаружит работодатель / должностное лицо работодателя, отстранению от работы ([ч. 1 ст. 76](#) ТК РФ). Без оплаты. Что нужно сделать нам (я не имею в виду, кадровикам именно – кадровикам совместно со службой охраны труда, работодателю в целом). Необходимо установить порядок и меры контроля за использованием СИЗа, прописать это в локальном нормативном акте. И, конечно же, прописать порядок фиксации нарушений, будь это электронная фиксация или, если электронного наблюдения у нас нет, видеофиксации у нас нет, значит, актирование либо служебные записки о том, что такой-то работник допустил такое-то нарушение. Средства

индивидуальной защиты у него есть, но в такой-то день в такое-то время он был обнаружен без соответствующего СИЗа.

И, в свою очередь, работодатель, если он не выполнил свою обязанность по выдаче и предоставлению работникам средств индивидуальной защиты, тоже обязан приостановить их работу. Но это будет не отстранение от работы, это будет простой. И [ст. 216.1](#) ТК РФ называет это простоем по вине работодателя и при этом предписывает оплачивать такой простой в размере среднего заработка.

А нормы выдачи средств индивидуальной защиты работодатель теперь устанавливает для себя сам. Есть ведомственные, есть отраслевые [типовые нормы](#). Работодатель сегодня уже не обязан использовать, но вправе на них опираться, вправе на них ориентироваться, и такое право работодателю дано до конца 2024 года ([ч. 2 ст. 2](#) Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ, [п. 6](#) Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, [Письмо](#) Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519). А за это время Минтруд должен разработать единые для всех типовые нормы, которые будут распространяться на всех работодателей ([Приказ](#) Минтруда России от 29.10.2021 N 767н).

Мы с вами, когда оформляем трудовой договор с работниками (это уже чисто работа кадровика), должны указывать в трудовом договоре условия труда на рабочих местах. А также какие гарантии и компенсации мы предоставляем работникам, у которых условия труда признаны вредными. Если работнику положены средства индивидуальной защиты, значит, мы либо перечисляем их в трудовом договоре, либо у нас, конечно же, есть локальный нормативный акт, где перечислены все СИЗы, выдаваемые по тем или иным рабочим местам ([ч. 3 ст. 216](#) ТК РФ, [п. 6](#) Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты). Значит, в принципе в трудовом договоре можно их уже не дублировать, а сделать отсылочное условие, то есть отсылку к соответствующему локальному нормативному акту. Но указать это в трудовом договоре совершенно необходимо.

И если у нас создается новое рабочее место, в принципе, на вновь организованных рабочих местах мы спецоценку должны провести в течение года, то есть год можем ее не проводить ([п. 1 ч. 1](#), [ч. 2 ст. 17](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). И спецоценка проводится только в процессе работы, поэтому на вакансиях СОУТ не проводится. Следовательно, первый работник на новое рабочее место всегда принимается без спецоценки. То есть мы не можем указать в трудовом договоре, какие условия труда у

него на рабочем месте. И если раньше были перечни средств индивидуальной защиты, которые были привязаны к названиям должностей или профессий, то теперь выдача СИЗов определяется только в ходе спецоценки ([ч. 4 ст. 221](#) ТК РФ). Поэтому, коллеги, если есть хоть малейшее подозрение, что условие труда на рабочем месте может оказаться вредным и работнику могут потребоваться средства индивидуальной защиты, конечно же, не нужно выжидать целый год, нужно как можно быстрее провести специальную оценку условий труда на таких рабочих местах.

Еще одна новация Трудового [кодекса](#) – это обязательный учет микротравм ([ст. 226](#) ТК РФ). Но подчеркну, что учет микротравм производится в заявительном порядке ([ч. 3 ст. 226](#) ТК РФ). То есть если возникла у работника ссадинка, кровоподтек (в просторечии именуемый синяк), ушибся, поранился слегка и это не повлекло за собой снижение работоспособности, это не повлекло за собой выдачу ему больничного по травме, если работник обратился к нам с этим сообщением, мы обязаны учесть эту микротравму. Можно использовать [справку](#) и [журнал учета](#), которые утвердил Минтруд своим Приказом Минтруда России от 15.09.2021 [N 632н](#). Подчеркну, что это рекомендуемые образцы, это необязательные формы, но, с другой стороны, зачем нам изобретать велосипед, если можно уже пользоваться материалом, который нам предложили, согласитесь.

Обязательные медосмотры по новым правилам

С обязательными медосмотрами тоже произошли изменения. Новый порядок медосмотров утвержден, будет действовать по 2027 год (сейчас все подзаконные акты имеют временный характер) ([Приказ](#) Минздрава России от 28.01.2021 [N 29н](#), далее – [Приказ](#) [N 29н](#)). И обновлен перечень вредных факторов и работ, по которым устанавливается, что у нас вредные или опасные условия труда.

А вообще говоря, обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические уже в период работы медосмотры работники могут проходить по одному из двух оснований: либо для защиты здоровья работника от условий труда, либо для защиты других людей от самого работника (например, питание, детские учреждения), чтобы от работника не пошла инфекция к другим ([ст. 220](#) ТК РФ, [п.п. 2, 3, 20](#) Порядка проведения медосмотров, [Письмо](#) Минтруда России [N 15-2/10/В-8809](#), Минздрава России [N 28-5/И/2-10974](#) от 16.07.2021). Но мы с вами сегодня говорим именно о тех медосмотрах, которые проводятся для защиты здоровья самого работника. Вы видите [перечень](#) работников, которые подлежат таким медосмотрам, сейчас на слайде ([Приказ](#)

Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020). И сегодня направление на обязательный медосмотр, который зачастую делает не служба охраны труда, а именно кадровая служба, может быть сформировано в электронном виде ([п.п. 8, 9](#) Порядка проведения медосмотров). Заключение по результатам медосмотра медики тоже могут присылать работодателю в электронном виде, естественно, с УКЭП (усиленной квалифицированной электронной подписью) ([п. 16](#) Порядка проведения медосмотров). И по сравнению со старым, отмененным [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (далее – [Приказ](#) N 302н), направление на медосмотр имеет новые дополнительные элементы. Теперь нужно обязательно указать электронную почту и контактный телефон работодателя, медицинской организации, пол работника (что неудивительно, ведь ограничения все-таки для женщин и мужчин разные) и номер медицинского страхового полиса ([п. 9](#) Порядка проведения медосмотров). Заметьте, это может быть, как разъясняют нам, и полис обязательного медицинского страхования, и полис добровольного медицинского страхования, если его оформил своему работнику работодатель.

Необходимость медосмотров для офисных работников – это диспут, который ведется уже много-много лет, и в связи с принятием [Приказа](#) N 29н он снова всколыхнулся. Ведь смотрите, по старому приказу медосмотры были необходимы, если человек работает на компьютере, и там установлено, что имеется электромагнитное поле соответствующего спектра частот, и была оговорка «при превышении предельно допустимого уровня» ([п. 3.2.2.4](#) Перечня вредных производственных факторов и работ, утв. [Приказом](#) N 302н). В новом приказе те же характеристики электромагнитного поля присутствуют как фактор, при котором необходим обязательный медосмотр, но нет оговорки про превышение предельно допустимого уровня ([п. 4.2.5 раздела IV](#) Перечня вредных производственных факторов и работ, утв. [Приказом](#) N 29н).

Но Минтруд, и комментируя прежний, отмененный [Приказ](#) N 302н, и комментируя новый [Приказ](#) N 29н, высказывает одну и ту же мысль: обязательные медосмотры нужны работникам только в случае превышения ПДУ, предельно допустимого уровня. Если ПДУ не превышен и вредного фактора нет, значит, обязательным медосмотрам работник не подлежит (письма Минтруда России от 08.07.2020 [N 15-2/ООГ-1953](#) и от 05.05.2021 [N 15-0/ООГ-1560](#)).

Но самое-то интересное, что само по себе электромагнитное поле не является фактором вредности и основанием для медосмотров. Нужно, чтобы в результате СОУТ

было выявлено превышение предельно допустимого уровня и установлены вредные или опасные условия труда, то есть третий или четвертый класс. Но у тех компьютеров, которые сегодня используются на рабочих местах в офисах, в принципе не идентифицируется это электромагнитное поле. То есть как у нас проходит СОУТ? Сначала идентифицируются, то есть выявляются факторы вредности, то есть устанавливается их наличие или отсутствие, есть они или нет. И если оказывается, что они есть, вот тогда производятся замеры ([ст. 10](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Но у современных компьютеров не идентифицируется, то есть отсутствует это электромагнитное поле. Поэтому условия труда на офисных рабочих местах, скорее всего, вредными никак не могут быть признаны. А следовательно, уважаемые коллеги, обязательные медосмотры офисным работникам проводиться не должны.

Проверки ГИТ

В заключение напомним вам, что трудовая инспекция проводит плановые проверки и в кадрах, и в охране труда по проверочным листам, и принят новый [Приказ](#) Роструда от 01.02.2022 N 20, утверждены новые проверочные листы. Их стало меньше по количеству, правда, вместо 600 с чем-то страниц стало 900 с чем-то. То есть количество листов меньше, количество вопросов – больше. И большая часть проверочных листов посвящена именно проверке требований охраны труда. А когда проверяют охрану труда, это все равно не минует, как мы знаем, отдел кадров. Именно поэтому мы с вами сейчас, коллеги-кадровики, и говорили об охране труда.

Желаю вам всего наилучшего, успешной и спокойной работы. Всего доброго!