

## Охрана труда: ключевые изменения с 1 марта 2022 года

Обеспечение работникам безопасных условий труда является, наряду со своевременной выплатой заработной платы, одной из важнейших обязанностей работодателя. В настоящее время нормативная база, регулирующая отношения в сфере охраны труда, активно корректируется. Так, например, с 1 апреля действуют новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медосмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и новый порядок проведения таких медосмотров (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н, Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н). С 1 сентября применяется новый профстандарт "Специалист в области охраны труда" (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 г. № 274н). Летом текущего года были утверждены новая форма и порядок подачи декларации соответствия труда государственным нормативным требованиям охраны труда – такие декларации, напомним, подаются работодателями в территориальные инспекции труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и опасные производственные факторы не выявлены, а также рабочих мест, условия труда на которых по результатам измерений вредных или опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми. Применяться новая форма и порядок подачи декларации, а также порядок ведения реестра таких деклараций начнут с 1 марта следующего года (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 июня 2021 г. № 406н).

С этой же даты – 1 марта 2022 года – вступит в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ (далее – Закон № 311-ФЗ), которым корректируется целый ряд положений Трудового кодекса, регулирующих отношения в области охраны труда. Изменения предполагают не только систематизацию и уточнение существующих норм и понятий: подробно, например, расписываются полномочия Правительства РФ, федеральных и региональных органов власти в части государственного управления охраной труда, основные принципы обеспечения безопасности труда, уточняются определения таких понятий, как средство индивидуальной защиты и средство коллективной защиты, профессиональный риск, управление профессиональными рисками и т. д., – но и закрепление в ТК РФ новых требований в сфере охраны труда. Рассмотрим наиболее интересные из этих нововведений, опираясь на комментарии, который дал в ходе одного из онлайн-семинаров, проводимых компанией "Гарант", заместитель руководителя Роструда Иван Шкловец.

## Обязанности работодателей и работников

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

Примером несоблюдения требований охраны труда является неприменение работниками выданных им средств индивидуальной защиты (СИЗ), которые должны в обязательном порядке использоваться при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда и работ в особых температурных условиях. С 1 марта следующего года такие действия будут являться основанием для отстранения работников от работы без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 76 ТК РФ дополняется соответствующим абз. 6; в настоящее время отстраняться от работы по причине неиспользования СИЗ могут только лица, занятые на подземных работах, – в соответствии со ст. 330.4 ТК РФ). При этом стоит иметь в виду, что такое отстранение будет возможно, только если работодатель выполнил свою обязанность по обеспечению работников СИЗ. В случае, когда такие средства работникам не предоставлены, работодатель не вправе требовать от них исполнения трудовых обязанностей – в данной ситуации должен вводиться простой по вине работодателя, который оплачивается в размере среднего заработка работника (ст. 216.1 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ). На это следует обратить особое внимание, потому что по общему правилу за период простоя по вине работодателя работникам выплачивается, как правило, не весь заработок, а 2/3 от него (ст. 157 ТК РФ).

Стоит также отметить, что изменяется и сам порядок обеспечения работников СИЗ. Сейчас работодатели руководствуются типовыми нормами выдачи СИЗ (они утверждены для конкретных отраслей экономики и производств) и смывающих или обезвреживающих средств – сразу следует подчеркнуть, что право использовать эти типовые нормы сохраняется до 31 декабря 2024 года (ч. 2 ст. 2 Закона № 311-ФЗ установлен соответствующий переходный период). По новым же правилам работодателям нужно будет самостоятельно устанавливать нормы бесплатной выдачи таких средств, руководствуясь правилами обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, а также едиными типовыми нормами выдачи таких средств,

которые предстоит утвердить Минтруду России (ст. 221 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ).

Узнайте последние изменения в правовом регулировании трудовых отношений и кадрового делопроизводства, пройдя обучение по программе повышения квалификации, и получите диплом установленного образца.

Таким образом, каждому работодателю нужно будет издать локальный нормативный акт, предусматривающий порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами. Причем, что также немаловажно, – обязательно с учетом результатов специальной оценки условий труда. "Если возникают такие ситуации, когда спецоценка еще не проведена: создается новая компания или же в компании создаются новые рабочие места, и мы на эти новые рабочие места принимаем работников, мы должны определить, какие условия труда на них возникают. Если раньше работодатели могли спокойно пользоваться различными перечнями должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, и обеспечивать их СИЗ до проведения спецоценки, то новая ст. 221 ТК РФ жестко привязывает необходимость обеспечения СИЗ к результатам спецоценки. Это означает, что спецоценку нужно проводить как можно быстрее, и только непосредственно по ее результатам, если выявлены вредные факторы: условия труда относятся к 3 или 4 классу, – работодатель обязан обеспечить таких работников СИЗ", – пояснил Иван Шкловец.

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

После реализации запланированных мероприятий должна будет проводиться внеплановая спецоценка условий труда на признанных опасными рабочих местах. Если ее результаты подтвердят снижение класса условий труда, работа сможет возобновиться. Если же снизить класс условий труда работодателю не удалось, он должен будет предложить работникам другую

работу, так как эти рабочие места ликвидируются, а соответствующие должности сокращаются, подчеркнул Иван Шкловец. В связи с этим руководитель Роструда советует всем работодателям, у которых есть рабочие места с опасными условиями труда, уже сейчас провести необходимые для снижения класса опасности мероприятия, чтобы спокойно работать после 1 марта 2022 года.

Следует иметь в виду, что под запрет на работу в опасных условиях труда не будут подпадать работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, и еще некоторые виды работ – в соответствии с перечнем, который утвердит Правительство РФ.

Помимо обязанности обеспечивать проведение спецоценки условий труда, у работодателя появится также прямая обязанность организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (абз. 5 ч. 3 ст. 214 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ). Соответствующее требование не является новым, указание на необходимость реализации таких мероприятий по управлению профессиональными рисками содержится в п. 33-39 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н). Однако на практике, по статистике Роструда, большинство работодателей это требование не исполняют, что регулярно выявляется инспекциями труда. Вероятно, обновленные положения ТК РФ, прямо устанавливающие, с одной стороны, обязанность работодателя вести системную работу по управлению профессиональными рисками, с другой – дающие более детальное представление о том, что такое опасности и профессиональные риски и как они должны выявляться (ст. 209, ст. 218 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ), помогут работодателям наладить соответствующие процессы. В связи с этим скорейшее принятие подзаконных актов, регулирующих эти вопросы, – Минтруд России должен будет утвердить рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, а также рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по их снижению, – представляется крайне важным.

Отдельного внимания заслуживает новая норма, закрепляющая обязанность работодателя, который намерен производить работы или оказывать услуги на территории, находящейся под контролем другого работодателя, заблаговременно согласовывать с последним мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников на соответствующей территории (ч. 4 ст. 214 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ). В настоящее время, как отметил Иван Шкловец, организовать контроль за безопасным ведением работ несколькими работодателями на одной территории, например, когда несколько подрядных организаций работают на одной строительной площадке, крайне затруднительно, а в некоторых

случаях такой контроль и вовсе отсутствует, и это сильно влияет на уровень производственного травматизма – в сфере строительства он очень высок. Введение обязанности работодателей согласовывать друг с другом и реализовывать мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников – примерный перечень таких мероприятий будет утвержден Минтрудом России – призвано исправить эту ситуацию.