



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**Совершенствование системы
управления охраной труда
на современном этапе**

Методический отдел ЦДРА

www.cdra.ru

Москва, 2021 г.

Охрана труда в учреждении – это комплекс мер, необходимых, чтобы обезопасить сотрудников во время выполнения ими порученных работодателем задач.

Данным материалом Центральный Дом Российской Армии Министерства обороны Российской Федерации начинает выпуск цикла методических пособий, посвященных основным вопросам охраны труда на предприятии, в учреждении. Первое издание содержит общую информацию, которая будет интересна руководителям учреждений, начальникам отделов и служб, специалистам по охране труда.

Ответственный за выпуск:

начальник методического отдела
заслуженный работник культуры РФ
Хробостов Д.В.

Составители:

инструктор группы взаимодействия
с военными учреждениями культуры
Воловиков И.В.,

начальник группы взаимодействия
с военными учреждениями культуры
Рынзина Л.С.,

методист группы взаимодействия
с военными учреждениями культуры
заслуженный работник культуры РФ
Иванов Ю.Е.,

методист группы взаимодействия
с военными учреждениями культуры
Стулова Н.В.

Консультанты:

ведущий методист
заслуженный работник культуры РФ
Дмитриченко В.А.,

ведущий методист
Федосеев А.Н.

Компьютерная обработка материала:

Воловиков И.В.

Координационно-методический совет:

Гурьянова Е.К., Шабалина А.В., Булгакова А.В., Гасилина А.О., Капанина М.Н., Стулова Н.В., Новожилова Ю.А., Десятова Н.Ю., Тутынин В.Л., Малыхин С.В.

Отзывы и предложения просим направлять по адресу:

129110, г. Москва, Суворовская пл., дом 2, стр.1
Центральный Дом Российской Армии имени М.В. Фрунзе
Методический отдел
Контактные телефоны: 8 (495) 681-56-17, 8 (495) 681-66-09

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. История развития дисциплины, международное сотрудничество, основные принципы охраны труда.....	6
1.1. История развития охраны труда	6
1.2. Международное сотрудничество в области охраны труда.....	10
1.3. Понятие и основные принципы обеспечения охраны труда.....	14
2. Статистика травматизма в России. Нововведения в сфере охраны труда.....	16
2.1. Статистика травматизма в России по Росстату.....	16
2.2. Главное об изменениях по охране труда в 2021 году и порядок действий.....	22
2.3. Основные положения новой редакции Трудового кодекса РФ.....	27
Заключение.....	38
Список использованных источников.....	40

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время появилось много наук о труде как высшей форме деятельности человека: гигиена труда, научная организация труда (НОТ), психология труда, эргономика, физиология труда, охрана труда и т.д.

Главным элементом изучения этих наук является субъект труда - человек, безопасностью труда которого занимаются медицинские, общественные и технические науки.

Время требует научно подходить к любой области знаний. Стратегия адаптации человеческой деятельности к естественным и техногенным условиям обитания требует всесторонних знаний: технических, медико-биологических и общественных.

Находясь на стыке этих знаний, управление безопасностью труда создало свою теоретическую основу.

Предметом изучения вопросов охраны труда является безопасность труда или, иначе говоря, физиологические и психологические возможности человека, законы развития труда и отражение их в трудовоохранной науке, формирование условий труда, их оптимизация и т.д.

Охрана труда, вложения в которую зачастую рассматриваются как вынужденные и некупаемые затраты, всегда была и остается проблемной сферой управления людьми.

При этом в эпоху общества знания (экономики знаний) проблема управления охраной труда как системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности имеет особую актуальность.

Так, фактор здоровья (потенциал здоровья) является основополагающим активом индивидуального и общественного человеческого капитала, представляющего собой совокупность созидательных способностей, вложения в который создают новые возможности для экономического прогресса.

Именно здоровье индивидуума определяет продолжительность и степень его экономической активности и тем самым создает предпосылки для реализации других составляющих человеческого капитала. В частности, багаж общенаучных и профессиональных знаний, определяющий уровень производительности труда работника, преумножается и реализуется главным образом в трудоспособном возрасте.

Между тем в результате производственных травм и профессиональных заболеваний происходит утрата здоровья населения, что, в свою очередь, требует дополнительных инвестиций для восполнения этого выбытия.

Сегодня всем хорошо известно, что причиной подавляющего большинства несчастных случаев на производстве является небезопасное поведение человека. Человек остается сегодня самым слабым звеном в триаде обеспечения производственной безопасности: «оборудование – процедура – человек». И это несмотря на то, что мы имеем сегодня оборудование, оснащенное несколькими уровнями блокировок и защиты, многочисленные правила, стандарты и инструкции по охране труда на разные случаи жизни.

Динамика производственного травматизма показывает, что мы вплотную столкнулись с проблемой «последней мили». Травматизм снижается, но не достигает нуля. Другими словами, 9 из 10 миль успешно пройдено, но последняя миля, самая трудная, не хочет поддаваться.

Это означает, что дальнейшее снижение производственного травматизма и аварийности невозможно без позитивного – в сторону безопасности – изменения поведения человека.

Сегодня можно преодолеть проблему травматизма, если подойти к ее решению, приняв во внимание высказывание А.Эйнштейна, что «вы никогда не сумеете решить возникшую проблему, если сохраните то же мышление и тот же подход, который привел вас к этой проблеме».

Другими словами, для дальнейшего снижения травматизма необходимо найти принципиально новые решения или инструменты, при использовании которых учитыва-

лись бы в первую очередь интересы работника, а не предприятия. Только такой подход гарантирует, что предлагаемые решения и практические инструменты будут адекватно восприняты работниками.

Один из вариантов такого решения – Персональная система осознанной безопасности труда (ПСОБТ). В ней изложен новый подход к управлению безопасностью персонала, основанный на целеполагании и осознанном отношении работника к безопасному осуществлению своей трудовой деятельности.

Суть предлагаемого подхода базируется на следующих простых утверждениях:

- у каждого работника в жизни есть цели;
- для достижения своих целей работнику необходимы определенные ресурсы и возможности;
- указанные ресурсы и возможности работник может получить от предприятия;
- у предприятия есть собственные цели и задачи;
- для того, чтобы получить наибольший объем возможностей и ресурсов от предприятия, работник должен согласовать свои цели и задачи с целями и задачами предприятия;
- согласование интересов сторон обеспечивает осознанную вовлеченность работника в работу и безопасное осуществление им своей трудовой деятельности.

Проще говоря, работник понимает, что, стремясь наилучшим образом реализовать цели и задачи предприятия, он фактически способствует достижению своих личных целей.

Сегодня данные мировой статистики говорят нам о снижении уровня травматизма во всех отраслях экономики. Тем не менее, во всем мире из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ежегодно теряется порядка 2,5% глобального внутреннего валового продукта (ВВП), или приблизительно 2,8 трлн. долл. США, в виде прямых и косвенных издержек, обусловленных травмами и заболеваниями работников, в том числе невыходами на работу по болезни, потерями рабочего времени, потерянными заработками, утратой трудоспособности, выплатой пособий, медицинскими расходами, причиненным имущественным ущербом, потерями квалифицированной рабочей силы и затратами на подготовку новых работников.

Во всем мире ежегодно заболевают в связи с трудовой деятельностью от 180 до 200 млн. трудящихся. Приблизительно 2,3% или почти 4,5 миллиона из них страдают от болезней, которые ведут к отсутствию на работе в течение 4 и более дней.

Исследования в странах Европейского Союза показали, что 5,4 процента работников страдают нарушениями здоровья, которые возникли или усугубились в результате их нынешней или прошлой трудовой деятельности.

Сегодня, научно-технический прогресс, выступая важнейшим средством повышения благосостояния общества, между тем порождает риски утраты здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, что, в конечном счете, отрицательно сказывается на воспроизводстве человеческого капитала, являющегося фактором социально-экономического развития (поступательного, прогрессирующего изменения) человеческой жизнедеятельности.

Наблюдается рост аварий и катастроф природного и техногенного происхождения, а также негативное воздействие производственной деятельности человека на его среду обитания и жизнедеятельность.

Результатом таких процессов является формирование факторов, характеризующих условия труда, которые зачастую превышают возможности организма адаптироваться к изменениям в системе человек-машина-производственная среда-человек. Поэтому проблема обеспечения безопасности человека является очень актуальной и требует всестороннего изучения.

1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1. История развития охраны труда

Безопасность человека в различных условиях его жизни и деятельности занимала умы ученых еще с давних времен. Так, еще древнеримский врач Гиппократ (460-377 до н.э.) и Аристотель (384-322 до н.э.) описывали условия труда и их влияние на организм человека. Позднее Парацельс (1493-1541) дал описания опасностей, связанных с работой горняков, каменотесов, и вызванных ими заболеваний.

В России начало разработок по проблемам безопасности труда связывают с работой М.В. Ломоносова (1711-1765) «Первые основания металлургии или рудных дел» (1742), в которой он изложил рекомендации о креплении грунта, рабочей одежде, проветривании шахт, последствиях применения детского труда, а также работой А.Н. Никитина (1793-1858) «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер» (1847), где описаны условия труда представителей 120 профессий.

Фундаментальные исследования по гигиене труда провел Ф.Ф. Эрисман (1842-1915). Их результаты были опубликованы им в книге «Профессиональная гигиена или гигиена физического и умственного труда» (1877).

Автором множества работ по охране здоровья рабочих стал Д.П. Никольский (1855-1918) — организатор первой в России выставки по гигиене и охране труда.

И.М. Семенов (1829-1905) обосновал физиологические критерии продолжительности рабочего дня, Г.В. Холопин (1863-1929) экспериментально изучил действие на организм многих вредных веществ.

Широкую известность получили труды Л.И. Медведя (1905-1982) по развитию гигиены сельскохозяйственного производства и токсикологии пестицидов.

Получили признание работы С.И. Вавилова (1891-1951) в области промышленного освещения, А.А. Скочинского (1874-1960) о предупреждении пожаров и взрывов, а также Н.Н. Семенова (1896—1986) и Я.Б. Зельдовича (1914-1987) о теории горения, взрыва и детонации.

В трудах академика Ю.И. Кундиева (р. 1927) рассматривались вопросы гигиены и физиологии труда в сельском хозяйстве, в частности токсикологии пестицидов.

Вопросы охраны труда нашли отражение в работах В.И. Ленина (1870-1924) «Развитие капитализма в России», «Закон о вознаграждениях рабочих, потерпевших от несчастных случаев» и др.

В 1917 году был принят декрет «О восьмичасовом рабочем дне», а в мае 1918 года — декрет «Об учреждении инспекции о труде».

В 1918 году был издан первый Российский Кодекс законов о труде (КЗоТ), объединивший правовые документы по охране труда тех лет. Впоследствии этот документ неоднократно дополнялся и корректировался.

В 1970 году были утверждены «Основы законодательства СССР и союзных республик о труде», на основе которых в РСФСР был разработан и вступил в силу с 01.04.1972 г. КЗоТ РСФСР.

В 1919 году была создана Международная организация труда (МОТ), которая провозгласила своими главными целями борьбу за социальную справедливость, улучшение условий и безопасности труда.

Сейчас в МОТ входят 185 государств-членов (в том числе и Россия), на территории которых проживает 98% населения Земли.

Одним из основных направлений деятельности МОТ является разработка международных норм о труде, образующих Международный трудовой кодекс.

МОТ разработано и принято 189 конвенций и 190 рекомендаций по различным вопросам регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отно-

шений. Конвенции являются обязательными для ратифицировавших их государств — членом МОТ.

Россия подтвердила признание (ратифицировала) 55 конвенций МОТ. Среди них: конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947), конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981) и др.

В 1923 году в Москве был открыт первый научно-исследовательский институт (НИИ) профессиональных болезней. Позднее НИИ гигиены труда и профзаболеваний были открыты в Ленинграде, Свердловске, Уфе, Горьком и других городах.

С 1926 году преподавание гигиены труда и профессиональных заболеваний было включено в учебные планы подготовки врачей.

В 1928 году был утвержден первый список профессиональных заболеваний, включивший 21 название. Позднее он неоднократно расширялся.

Усилиями многих институтов охраны труда, гигиены труда, созданных в стране после 1960-х гг., были решены многие практические вопросы безопасности и гигиены труда. Совершенствовалось законодательство, принимались новые нормативные документы по обеспечению рабочих, занятых на предприятиях с вредными условиями труда, молоком, лечебно-профилактическим питанием, спецодеждой; по установлению и выплате им по специальным спискам компенсаций (доплаты к тарифной ставке или окладу, сокращенный рабочий день и рабочая неделя, досрочное пенсионное обеспечение); по ограничению применения труда женщин, молодежи; оплате больничных листков по травме в 100%-ном размере заработка и др.

Позднее была введена обязательная аттестация рабочих мест по условиям труда, которая позволила осуществлять управление профессиональными рисками, безопасностью труда, уходить от списочной системы предоставления компенсаций и назначать их с учетом реальных условий труда (с 1 января 2014 г. она заменена на специальную оценку условий труда).

Свой вклад в развитие охраны труда внесли профсоюзы. Они принимали участие в разработке нормативных документов, через свои технические и правовые инспекции контролировали соблюдение норм охраны труда на рабочих местах, принимали участие в приемке вновь построенных производственных объектов. Росли объемы средств, выделяемых на охрану труда.

В начале 1990-х гг. в связи с реформированием производственных отношений, изменением форм собственности, внимание к вопросам охраны труда было несколько ослаблено. В результате сократились службы охраны труда на многих предприятиях, возрос травматизм.

Но уже в 1993 году Указом Президента Российской Федерации были введены в действие «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда», которыми были установлены принципиально новые подходы к управлению охраной труда, определены направления государственной политики по охране труда, обязанности руководителей предприятий по созданию безопасных условий труда и другие нормативные требования.

С 1994 года начала осуществлять надзор и контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда Федеральная инспекция труда, созданная взамен профсоюзной инспекции, существовавшей с 1933 года.

Был принят Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», который установил требования безопасности к проектированию, строительству, приемке, эксплуатации опасных производственных объектов.

В 1998 году вступил в силу Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», который установил принципиально новый порядок страхования и выплат возмещения вреда пострадавшим в связи с утратой трудоспособности. Эти обя-

занности были сняты с работодателей и переданы государству в лице Фонда социального страхования РФ.

В 1999 году был принят Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (утратил силу), а с 01.02.2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс РФ, в котором в связи с появлением в стране многоукладной экономики, различных форм собственности вопросы трудового законодательства, охраны труда, взаимоотношений работодателей и работников были изложены уже совершенно по-новому, так, как этого потребовали изменившиеся обстоятельства. С многочисленными изменениями и дополнениями этот кодекс действует и сегодня.

Важным этапом в сфере регулирования разработки и применения нормативных документов по безопасности труда стало принятие Федерального закона от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании», который ввел технические регламенты по вопросам безопасной эксплуатации машин, оборудования, зданий, сооружений, а также по вопросам пожарной, биологической, экологической, ядерной и радиационной безопасности; установил порядок разработки и применения национальных стандартов и стандартов организаций, порядок государственного контроля (надзора) за соблюдением требований технических регламентов и др.

Эти законы, несмотря на имевшиеся в них недостатки, составили правовую основу для создания системы управления охраной труда и в значительной степени активизировали работу в этом направлении, как на федеральном уровне, так и в регионах, на предприятиях.

Значительный вклад в организацию работ по охране труда в стране, по формированию ее законодательной, нормативной базы проделал в свое время департамент условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России) под руководством Ю.Г. Сорокина, а также управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде под руководством И.А. Воробьева.

В связи с разработкой и реализацией многих программ по улучшению организации работ по охране труда, а также в связи с усилением ответственности за нарушение законодательства по охране труда производственный травматизм в стране неуклонно снижается год от года.

Но здесь надо заметить, что система аттестации рабочих мест по условиям труда, на основании которой и устанавливались эти неблагоприятные условия труда, несмотря на довольно частые ее корректировки, так и осталась несовершенной. В нее были введены некоторые факторы производственной среды и трудового процесса, которые или трудно было измерить, или на которые предельно допустимые уровни были завышены и установлены без достаточных на то оснований.

По нашему мнению, это и приводило к необоснованному росту числа рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и росту компенсационных выплат.

С 1 января 2014 г. данная система прекратила свое существование с вступлением в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Сегодня предстоит еще много работы по дальнейшему совершенствованию системы охраны труда на всех уровнях, изменению идеологии в этой области, переходу от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, созданию работающей системы оценки качества каждого рабочего места, внедрению механизмов управления профессиональными рисками.

Серьезного переосмысления требуют многие нормативные документы по охране труда и пожарной безопасности.

Необходимо повышать качество и публичность их предварительного обсуждения. Чрезмерно велик перечень локальных документов, которые работодатели должны разрабатывать на предприятиях. Все эти документы (приказы, разнообразные списки, перечни, журналы, акты, протоколы, удостоверения и т.д.) обязывают иметь многочисленные, по-

рой нецелесообразные, требования нормативных актов правительства, министерств, ведомств.

Представляется, что давно уже назрела необходимость провести ревизию этих требований в сторону резкого уменьшения их количества.

Изобилие различной отчетности в охране труда и пожарной безопасности достигло огромных размеров и стало тормозом в организации реальных работ по этим вопросам на предприятиях. На их разработку, согласование, утверждение уходит едва ли не большая часть рабочего времени служб охраны труда, а порой и руководителей структурных подразделений.

К сожалению, и надзорные органы при проверках предприятий в основном требуют наличия тех или иных бумаг, прописанных в нормативных документах. В их предписаниях все меньше требований технического плана — тех, которые в первую очередь и способствуют предотвращению травматизма.

Сегодня необходимо совершенствовать страховые механизмы защиты от несчастных случаев, повышать финансовую заинтересованность работодателей в постоянном улучшении условий труда работников, усилить административную ответственность должностных лиц, резко увеличив штрафы за допущенные нарушения.

И в этом направлении уже ведется определенная работа.

Улучшение условий труда — важная социальная проблема, решение которой требует от руководителей и специалистов глубоких теоретических знаний и практических навыков в области охраны труда, в том числе и получаемых в вузах.

1.2. Международное сотрудничество в области охраны труда

Наша страна продолжает проводить гармонизацию действующих стандартов охраны труда с требованиями международной охраны труда (МОТ). Россия ратифицировала конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1981), № 187 «Об основах, действующих безопасности и гигиене труда» (2006) и Руководства по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001.

В Трудовой кодекс РФ 18.07.2011 г. были введены новые понятия: «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками».

Специалисты по охране труда Бюро МОТ в Москве на протяжении нескольких лет добивались внесения этих и других соответствующих поправок в наше законодательство. Они ознаменовали начало практического применения в России подхода МОТ к управлению профессиональными рисками (т.е. к их выявлению и устранению) вместо применяемой системы оценки рисков, свойственной для большинства стран постсоветского пространства и направленной лишь на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, на выплату надбавок, предоставление молока, дополнительного отпуска, досрочной пенсии «за вредность».

Ежегодно 28 апреля МОТ отмечает Всемирный день охраны труда, чтобы привлечь внимание правительств, работодателей и широкие слои общественности к проблемам здоровья и охраны труда на производстве.

Вопросы охраны труда и здоровья работников являются неотъемлемой частью стратегий стран Евросоюза, США и Канады. Особый интерес представляет опыт Великобритании, Финляндии и США.

Их стратегия основана на том, что безопасный труд и здоровье работника являются краеугольным камнем цивилизованного общества.

Великобритания в 2004 года приняла Стратегию безопасности здоровья на рабочих местах, поставив задачу снижения уровня смертности и тяжелых травм на производстве на 10%, уровня профессиональной заболеваемости — на 20%, потерь рабочего времени по причине заболеваемости — на 30%.

В Стратегии разработаны новые пути достижения безопасного труда в меняющейся экономике, т.е. в экономике, где происходит снижение квалификации работников по вопросам охраны труда в связи с увеличением числа мелких предприятий (до 10 чел.), ростом количества работников, занятых неполное рабочее время; увеличением числа работающих женщин; с расширением сферы услуг и привлечением недостаточно обученной иностранной рабочей силы.

Особое место уделено развитию бюджетного сектора (который должен стать образцом создания условий безопасного и здорового труда для частного сектора), развитию социального партнерства с профсоюзами, деловыми ассоциациями, с регионами и местной властью.

Стратегия ставит цель - создать общество, в котором риски правильно оцениваются, осознаются и управляются, в котором управление здоровьем и безопасностью является коллективной задачей, в решении которой значительная роль отводится и самому работнику.

Исполнение Стратегии возложено на комиссию по охране и безопасности труда, подведомственную Министерству труда и пенсий Великобритании. Она выпустила большое количество специальных материалов, в которых в наглядной и удобной форме доводит до работодателей и их работников основные требования закона об охране здоровья работников и безопасности труда.

Просто и понятно («пять шагов оценки рисков») в них расписана процедура оценки рисков (повторяется не реже одного раза в год), результаты которой заносят в специальную регистрационную карту.

Системой управления профессиональными рисками охвачено каждое рабочее место в Великобритании. Для малого бизнеса разработаны упрощенные формы и методики оценки рисков, а также информационные материалы, облегчающие усвоение правил техники безопасности, обязанностей работодателя и работников по управлению рисками.

В США Стратегия охраны труда и безопасности рабочих мест является частью Стратегического плана Министерства труда США. Часть плана, которая называется «Безопасные защищенные рабочие места» направлена на обеспечение гарантий того, что рабочие места будут безопасными и гигиеничными.

Еще в 1970 году в США был принят закон о безопасности труда на производстве, предусматривавший учреждение федерального агентства — Управления по безопасности труда на производстве (Управление, УБТП).

В каждом из штатов были приняты аналогичные нормативные акты и созданы свои ведомства по безопасности труда в структуре исполнительной власти.

Принципиальной основой данных законодательных актов является то, что работодатель должен обеспечить безопасные оборудование и технологии, специальную рабочую одежду, обувь и др.

Работодателям предписывается информировать работников о возможной опасности на каждом производстве и обучать их технике безопасности, вести учет всех (даже мелких) случаев производственного травматизма и связанных с этим потерь рабочего времени.

В свою очередь работник в случае нарушений существующих норм охраны труда может обратиться в УБТП с жалобой на работодателя, на основании чего производится проверка.

Проверка производится автоматически, если на производстве произошел случай с тяжкими последствиями или гибель работника.

При выявлении нарушений на предприятия накладывались штрафы. Однако одно время они были настолько невелики, что работодателю было выгоднее заплатить штраф, чем финансировать мероприятия по улучшению условий труда (этот опыт известен и России).

В 1990 году штрафы увеличили в семь раз. Кроме того, чтобы санкции были еще более чувствительными, Управление стало разбивать массовые нарушения на множество отдельных случаев, налагая штрафы за каждый из них. В результате сумма штрафов могла достигать 1 млн. долл. США и более на одного нарушителя. Это заставило многих работодателей пересмотреть свое отношение к охране труда.

Управление публикует список рабочих мест с наивысшим уровнем несчастных случаев и включает предприятия, их допустившие, в план проведения инспекционных проверок.

В то же время эти предприятия получают рекомендации консультантов по безопасности труда, обсуждают проблему со своими страховщиками или консультируются в соответствующих службах штатов.

Предприятиям малого бизнеса, попавшим в этот список, предоставляют бесплатные консультации во всех штатах.

Для помощи пострадавшим в США создана государственная система страхования по производственному травматизму (СПТ), которая предполагает установление денежных выплат (пособий) пострадавшим и их семьям, а также оказание им медицинской помощи, примерно так же, как это делается и у нас с 1998 года.

В США разрабатываются долгосрочные стратегии, направленные на охрану труда в разных секторах экономики. Так, например, за пять лет удалось снизить травматизм в угольной отрасли на 35% (в целом по промышленности – на 23%). В стране взят курс на «нулевой травматизм» и ликвидацию профзаболеваний.

В угольной отрасли действует специальная администрация по охране труда, в которой работает круглосуточная горячая линия, принимающая жалобы на нарушения в

сфере охраны труда. Любые жалобы, независимо от источника их получения, являются основанием немедленной проверки. Достаточно, чтобы информация содержала сведения о месте и факте наличия угрозы здоровью людей. Все это дает ежегодное снижение травматизма на 15% и потерь рабочих дней — на 50%.

В Финляндии внедрена так называемая программа «нулевого травматизма». На каждом рабочем месте ведется профсоюзный учет всех возможных факторов (как физических, так и морально-психологических), потенциально опасных для здоровья работника. Налажена и стандартизирована система учета профессиональных рисков, степень их вероятности и характера влияния на здоровье. Работники вместе с профсоюзами участвуют в оценке профессиональных рисков и в мерах по их снижению путем соблюдения требований безопасного труда.

В Еврокомиссии реализацией политики в области охраны труда занимается Европейское агентство по охране и безопасности труда.

Среди других направлений особое внимание уделено молодежи. В ее среде в активной форме культивируется ответственное отношение к своему труду и здоровью, к управлению профессиональными рисками. В эту работу вовлечены молодежные организации, профсоюзы, школы, университеты и другие учебные заведения.

Большой массив информации по охране труда расположен на сайте этого агентства в открытом доступе. В простой и удобной для восприятия форме дана базовая информация о природе рисков и методах их оценки. Путем однозначных («да, нет») ответов на ясно сформулированные вопросы каждый работник может самостоятельно провести оценку рисков на своем рабочем месте и, следуя стандартным, не сложным в применении рекомендациям, составить персональный план действий по снижению рисков и сохранению своего здоровья.

Согласно Концепции демографической политики Российской Федерации, в сфере охраны труда на период до 2025 г., на этапе 2016—2025 гг. планируется достичь показателей Евросоюза - сократить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда до 3—5% и уменьшить показатель частоты травматизма со смертельным исходом до уровня не более 0,05—0,08 чел. на 1000 работающих.

В соответствии с Руководством МОТ «Регистрация и уведомление о профессиональных несчастных случаях и заболеваниях» нам также необходимо переходить на международную терминологию.

Почти во всех государствах Европейского союза (ЕС) и в нашей стране действуют законодательные акты или правительственные постановления, касающиеся обучения правилам безопасности труда в системах среднего, продвинутого и высшего образования.

В зависимости от цели обучения акцент делается либо на глубокое изучение предмета, либо на приобретение практических навыков. Естественно, прежде всего, требуются знания нормативных документов.

В Португалии, например, осуществляется Национальная программа обучения охране труда, девиз которой: «Безопасность труда на работе: изучай сегодня — применяй знания всю жизнь». Изучение курса является обязательным в средних, специальных и высших учебных заведениях.

Поскольку с университетских кафедр профессиональные риски «видны» не очень хорошо, убедить руководство вузов включать в учебные программы курс охраны труда весьма непросто. С такой инициативой в ряде стран выступают министерства труда.

В Великобритании, например, Комиссия по здоровью и безопасности труда добилась включения программ охраны труда в общую программу обучения, начиная со школьного курса и заканчивая университетским.

Важность изучения этого курса была подчеркнута в правительственной программе «Возрождая охрану труда». Она сыграла роль своеобразной «увертюры» к Стратегическому плану по предотвращению травматизма в Великобритании на 2001—2010 гг. Курс охраны труда вошел и в аспирантские программы.

В Испании регулярно проходят защиты магистерских диссертаций по проблемам охраны труда.

В нашей стране защиты кандидатских и докторских диссертаций по этой проблеме уже давно практикуются.

В ряде стран проводятся проверки знаний преподавателей на соответствие современным требованиям.

1.3. Понятие и основные принципы обеспечения охраны труда

Понятие охраны труда

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

1. Правовые мероприятия по охране труда

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

2. Социально-экономические мероприятия по охране труда

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

6. Реабилитационные мероприятия по охране труда

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Социальной сущностью охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при осуществлении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

1. Охрана труда как институт трудового права.
2. Охрана труда как элемент трудового правоотношения.
3. Охрана труда как субъективное право работника.

Как институт трудового права охрана труда – это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Как элемент трудового правоотношения охрана труда представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя (администрации) по соблюдению требований безопасности труда, безопасной эксплуатации техники и безопасного осуществления технологических процессов.

В качестве субъективного права работников охрана труда состоит в законодательном закреплении такого положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях.

Субъективное право каждого работника – право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнять по трудовому договору.

В трудовом праве принято понимать охрану труда в широком смысле как всю совокупность норм законодательства о труде, направленных на охрану и защиту трудовых прав работников, их положения в сфере труда.

Основная задача охраны труда – профилактика и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизация социальных последствий. Другими словами, основная задача охраны труда заключается в том, чтобы обеспечить на каждом рабочем месте социально приемлемый риск.

Основные принципы охраны труда

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

1. Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
3. Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6. Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

2. СТАТИСТИКА ТРАВМАТИЗМА В РОССИИ. НОВОВВЕДЕНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Статистика травматизма в России по Росстату

Травматизм ежегодно приносит нашей стране существенные убытки. Например, в 2016 году только из-за производственного травматизма страна потеряла 1.6 триллиона рублей (2.3% ВВП) на выплату пособий, досрочных пенсий и других компенсаций пострадавшим на производстве.

Статистика несчастных случаев в России — это официальные данные, демонстрирующие число происшествий на предприятиях и в учреждениях. За последние несколько лет наметилась устойчивая тенденция к сокращению их количества.

Классификация видов несчастных случаев

Порядок классификации несчастных случаев (НС) в Российской Федерации устанавливается приказом Минздравсоцразвития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160. Согласно этому нормативному документу основным критерием, который использует статистика Роструда о несчастных случаях на производстве, выступает тяжесть полученных работником повреждений:

- легкие, позволяющие полностью восстановить изначальную степень трудоспособности по прошествии времени;
- тяжелые, в результате которых трудоспособность не удается восстановить полностью, поэтому работнику присваивается инвалидность;
- смертельные, заканчивающиеся летальным исходом для пострадавшего.

Основные причины

Основные причины и показатели травматизма по данным здравоохранения 2021 г. остаются практически такими же, как в предыдущие несколько лет. Чаще всего работники получают травмы вследствие воздействия следующих факторов:

- падение с высоты;
- воздействие механизмов и предметов;
- падение предмета на человека;
- дорожно-транспортное происшествие.

Происшествия на производстве

Гибель сотрудников в процессе выполнения своих обязанностей во многом связана с отраслями, где они работают, и с характером их труда. Например, статистика производственного травматизма в учреждениях культуры всегда остается относительно низкой в сравнении с аналогичным показателем в столярном деле. В ведомстве указывают, что чаще всего происшествия связаны с неправильной организацией работы сотрудников. Также среди распространенных факторов, которые вызывают смертельные случаи, называют нарушение порядка подготовки сотрудников в сфере безопасности труда, несоблюдение правил технологического процесса, невыполнение требований безопасности самим персоналом.

Официальные показатели

Официальный статистический показатель травматизма показывает, что в 2019 году на предприятиях было зарегистрировано 23,3 тысячи несчастных случаев. Из них 16,3 тысячи произошли с мужчинами и 7 тысяч — с женщинами. Общее число смертей за этот период составило 1060 человек, из которых 990 были мужчинами, и 70 человек — женщинами.

Статистика производственного травматизма, общая (таблица 1):

Таблица 1

	Пострадавших на производстве, всего, тысяч человек	Пострадавших на производстве, мужчин, тысяч человек	Пострадавших на производстве, женщин, тысяч человек	Со смертельным исходом, всего, тысяч человек	Со смертельным исходом, мужчин, тысяч человек	Со смертельным исходом, женщин, тысяч человек
2000	151.8	116.7	35.1	4.40	4.15	0.25
2001	144.7	110.5	34.2	4.37	4.09	0.28
2002	127.7	96.0	31.7	3.92	3.66	0.26
2003	106.7	79.3	27.4	3.54	3.33	0.21
2004	87.8	64.9	22.9	3.29	3.06	0.23
2005	77.7	57.3	20.4	3.09	2.88	0.21
2006	70.7	51.7	19.0	2.90	2.68	0.22
2007	66.1	47.8	18.3	2.99	2.82	0.17
2008	58.3	41.6	16.7	2.55	2.36	0.19
2009	46.1	32.2	13.9	1.97	1.81	0.16
2010	47.7	33.4	14.3	2.00	1.90	0.10
2011	43.6	30.7	12.9	1.82	1.70	0.13
2012	40.4	28.6	11.8	1.82	1.67	0.15
2013	35.6	24.9	10.7	1.70	1.57	0.13
2014	31.3	21.9	9.4	1.46	1.35	0.11
2015	28.2	19.7	8.5	1.29	1.20	0.09
2016	26.7	18.6	8.1	1.29	1.21	0.08
2017	25.4	17.6	7.8	1.14	1.07	0.07
2018	23.6	16.6	7.0	1.07	1.00	0.07
2019	23.3	16.3	7.0	1.06	0.99	0.06

Распределение по видам

Сбор статистики по видам производственного травматизма требует большого количества времени. Поэтому статистика травматизма на рабочих местах в России в 2021 г. пока недоступна, да и окончательные данные за 2020 г. еще обрабатываются.

Рисунок 1



Известно, что по итогам 11 месяцев 2019 года зарегистрировано 4078 несчастных случаев с тяжелым исходом, что на 9% ниже этого показателя за аналогичный период 2018 года. Информация о том, где посмотреть на статистику травматизма на производстве за последние 36 месяцев, обычно публикуется на сайтах Минтруда и Роструда.

Динамика

Официальная статистика показывает, что имеется тенденция к сокращению количества несчастных случаев на производстве. Аналогичная тенденция заметна, если провести сравнение производственного травматизма в мире 2020 и 2021 годов: в этом смысле ситуация в России развивается в духе общемировых трендов. Но абсолютные цифры все еще остаются достаточно высокими.

Таблица 2

Год	Пострадавших, тыс. чел	Погибших, тыс. чел
2000	151,8	4,40
2001	144,7	4,37
2002	127,7	3,92
2003	106,7	3,54
2004	87,8	3,29
2005	77,7	3,09
2006	70,7	2,90
2007	66,1	2,99

2008	58,3	2,55
2009	46,1	1,97
2010	47,7	2,00
2011	43,6	1,82
2012	40,4	1,82
2013	35,6	1,70
2014	31,3	1,46
2015	28,2	1,29
2016	26,7	1,29
2017	25,4	1,14
2018	23,6	1,07
2019	23,3	1,06

Последствия несчастных случаев

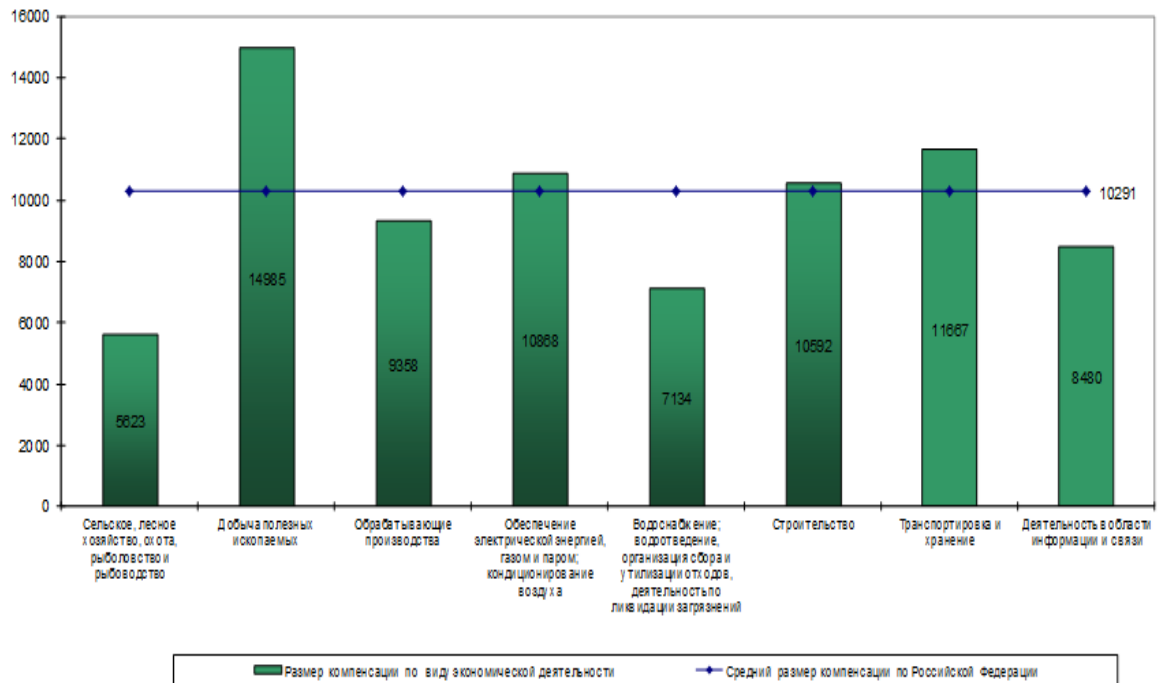
Судя по статистике Госкомстата, одной из самых заметных тенденций последних лет становится увеличение продолжительности больничного у сотрудников, получивших травму на работе. С 2000 по 2019 г. этот показатель увеличился в 1,7 раза. Так, если в 2000 году работник, получивший травму, находился на больничном в среднем 28,8 дней, то в 2019 году этот срок увеличился до 50,6 дня. Эксперты говорят, что такая ситуация связана с одновременным влиянием двух факторов. С одной стороны, сложность используемых механизмов увеличивает серьезность травм, получаемых работниками. С другой стороны, благодаря усилиям контролирующих органов статистика причин гибели работников на производстве стала более открытой, а права работников на достаточную реабилитацию и восстановление стали соблюдаться в более полном объеме.

Расходы на компенсации

Согласно актуальной статистике, в среднем на одного работника, получающего компенсации вследствие производственного травматизма, в 2019 году было израсходовано 10291 руб. Эта цифра существенно различалась по разным отраслям.

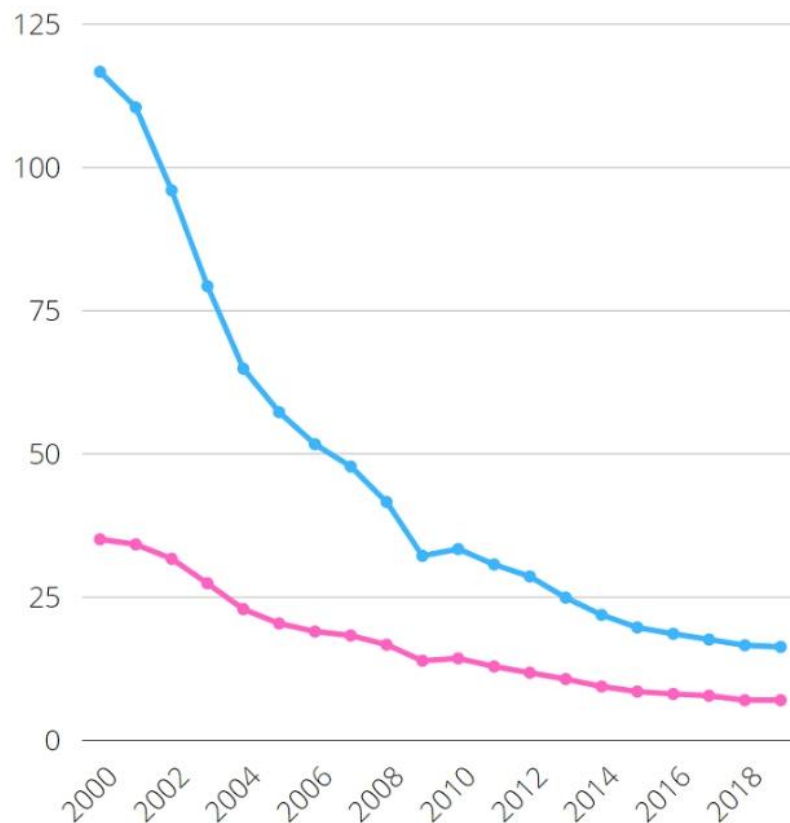
**Фактические расходы на компенсации и средства индивидуальной защиты
в 2019 году (без субъектов малого предпринимательства)**

(в среднем на одного работника, имеющего право
на соответствующий вид компенсации (рублей))



Значения пострадавших мужчин (синий) и женщин (розовый) по годам на графике (рисунок 2):

Рисунок 2



Как мы видим, предприятия и учреждения проводят серьезную работу по предотвращению травматизма – последний ежегодно снижается. Особенно это касается мужчин, травматизм на производстве среди которых был обыденным делом.

Динамика

Динамика к 2020 году сложилась сугубо положительная – по самой большой статье травматизма, производственному травматизму, количество пострадавших существенно снизилось.

Прогнозы

По существующей динамике можно с уверенностью предположить, что травматизм будет ежегодно падать, не в последнюю очередь – потому, что правительство выделяет существенные деньги на охрану труда и предотвращение производственного травматизма.

Выводы

Ежегодно травматизм отнимает у страны 2% ВВП, в основном – за счет производственного травматизма. Динамика, которую мы показали в таблицах и на графиках, указывает на то, что за травматизм «серьезно взялись» – ежегодно количество случаев уменьшается. Остается надеяться, что такая тенденция сохранится.

Сегодня с целью сохранения достигнутой динамики снижения показателей производственного травматизма и доведения ее до уровня экономически развитых стран реализуется Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р.

Комплекс мер состоит из четырех разделов:

1. Совершенствование механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
2. Стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников.
3. Мотивирование граждан к ведению здорового образа жизни.
4. Мониторинговые мероприятия.

Раздел, посвященный совершенствованию механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, включает первоочередные меры законодательного и нормативно-правового регулирования, направленные на модернизацию системы управления охраной труда, а также обязательного социального страхования, обеспечивающих решение задачи по внедрению предупредительной модели управления охраной труда и повышению эффективности профилактических мероприятий в системе обязательного социального страхования, в том числе посредством своевременного выявления ранних признаков профессиональных заболеваний и принятия необходимых профилактических мер.

Второй раздел, направленный на стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, включает меры законодательного и нормативно-правового регулирования с целью повышения заинтересованности работодателей к улучшению условий труда на находящихся в их ведении рабочих местах.

Третий раздел предусматривает мероприятия по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни, реализация которых будет способствовать повышению эффективности мероприятий в рамках национального проекта «Демография» и входящего в него федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», а также достижению отдельных целевых показателей указанных проектов.

Четвертый раздел включает в себя мониторинговые мероприятия, обеспечивающие достижение целей принятия комплекса мер.

2.2. Главное об изменениях по охране труда в 2021 году и порядок действий

В этом параграфе речь пойдет об изменениях по охране труда (ОТ) в 2021 году, а также будет затронута тема того, что необходимо сделать в связи с выходом новых правил по охране труда.

Сегодня уже много об этом все говорят, но вопросы остались, особенно, как правильно все реализовать на практике? В теории-то все гладко, а на практике сложно все сделать согласно букве закона, как где лучше поступить, вот об этом в главе более подробно.

Все изменения по охране труда в 2021 году связаны с «регуляторной гильотиной», которая начала действовать, и направлена на то, чтобы перейти от регулирующей системы к риск-ориентированному подходу.

Что это значит? Раньше работодатели устраняли риски и опасности в организации тогда, когда уже произошел несчастный случай: собирались, обсуждали проблемы, и все было нацелено на то, чтобы не допустить травмы впредь. Допустим, упал работник с высоты, разбираемся, почему это произошло, проводим инструктажи, обучение и так далее, принимаем меры. А теперь нужно провести оценку рисков еще ДО того, как произошел несчастный случай. Теперь главное внимание на то, чтобы провести оценку рисков, постоянно контролировать и сводить возможность несчастного случая к минимуму еще до того, как он произошел.

То есть все идет верным путем к нулевому травматизму, о котором уже давно очень много говорят, но пока на практике это достаточно сложно реализовать.

Но если посмотреть в целом по России, то положительные сдвиги, конечно, есть.

В рамках «Регуляторной гильотины» с 1 января 2021 г. из обращения вышли сотни нормативных актов, имеющих отношение к охране труда. Основание – Приказ Минтруда от 11.08.2020 г. № 495 и Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 г. № 1181.

В числе «списанных» документов:

- 16 типовых инструкций, которые Минтруд утверждал еще в 2000-м;
- 162 инструкции от 2004-го;
- 17 правил по охране труда;
- рекомендации для уполномоченного по охране труда в профсоюзе или трудовом коллективе.

Минтруд планирует в рамках реализации «регуляторной гильотины» сократить количество нормативных актов в сфере охраны труда на 93,3% - вместо 1091 НПА будет всего 73.

Правила по охране труда (ПОТ): будет действовать 48 ПОТ (18 новых правил и 30 актуализированных старых 2012-2019 г.г.). Взамен типовых инструкций будет предложена единая структура инструкций по охране труда, которая установит единый подход к инструкциям и поможет работодателям в процессе их разработки.

Планируется, что вместо 66 Типовых отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ) выйдут единые нормы, в которых используется совершенно иной принцип подбора спецодежды, спецобуви и других защитных средств. Выдача СИЗ теперь будет осуществляться не по профессии работника, а по опасностям, которые существуют на его рабочем месте.

Изменения произошли в самой структуре правил. Теперь там не будет перекрестных ссылок, то есть из текста убрали все, что уже написано в других документах (требованиях СаНПин, технических регламентах, ПДД и пр.). Также исключены гендерные требования, требования к средствам индивидуальной защиты, оказанию первой помощи, медицинским осмотрам. Сейчас в документе прописано только то, что касается непосредственно правил охраны труда.

Такое преобразование содержания правил по охране труда в 2021 году резко повышает требования к специалистам по ОТ (СОТ). Они должны свободно ориентироваться

не только в «своих» правилах, но и в сопутствующих работе предприятия регламентах Ростехнадзора, Роструда, Ростехнадзора и др.

Кроме того, во всех ПОТ введена возможность ввода дополнительных требований. Работодатель может их усиливать и совершенствовать. Также добавлена возможность составления документации в электронном виде.

Документация

Изменились требования к перечню документов. Кроме того, значительно возросли штрафы за нарушение правил хранения, учета, ведения документации.

Как не «потеряться» в бумагах при пересмотре и составлении списка документов, необходимых для предприятия согласно новым требованиям законодательства? Рекомендуем вам воспользоваться Приказом Роструда от 21.03.2019 г. № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда» и Административным регламентом осуществления государственного надзора за соблюдением трудового законодательства (Приказ Роструда от 13.06.2019 г. № 160, ред. от 22.04.2020 г.). Они содержат конкретные перечни документации, которая должна быть в организации.

Удаленная работа

Особенности работы дистанционных сотрудников с 1 января четко прописаны в Федеральном законе от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». В частности, если удаленный работник не выходит на связь в течение двух суток, это является основанием для его увольнения.

Ограничение труда женщин

Вступил в силу и новый перечень работ, на которых нельзя использовать труд женщин. Документ был масштабно преобразован, и сейчас в нем указано только 100 производств, работ и должностей, на которых труд женщин ограничен. Ранее этот перечень содержал более 450 наименований.

Теперь женщины могут водить большегрузные машины, электропоезда, сельскохозяйственную спецтехнику; осуществлять верхолазные работы на высоте свыше 10 метров; быть слесарями по ремонту автомобилей и др.

Типовые инструкции

Эти документы задумывались как полезный инструмент, на базе которого организации должны были делать инструкции именно под свои требования и условия. Как показала практика, в большинстве случаев работники организаций просто напереписывали эти типовые отраслевые инструкции, вместо того, чтобы на их основе разработать документы с учетом основных особенностей собственного производства.

Сейчас действуют 725 типовых инструкций по охране труда, которые в дальнейшем планируется отменить. Минтруд хочет ввести единую структуру инструкций по охране труда. Это поможет работодателям в их разработке и адаптации.

Инструктаж по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям

Есть правило, которое касается каждого работодателя, независимо от организационно-правовой формы и количества трудоустроенных сотрудников.

С 1 января 2021 г. введена обязанность проводить инструктаж по гражданской обороне (ГО) и чрезвычайным ситуациям (ЧС). Работодатель должен ознакомить сотрудников с тем, как защититься в случае наступления ЧС. С каждым сотрудником нужно провести инструктажи по ГО и далее систематически их проводить в течение трудовой деятельности.

Периодичность такого инструктажа регламентирована Постановлением Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485. Согласно этому документу, теперь не реже 1 раза в год в процессе трудовой деятельности, а при приеме на работу — в течение первого месяца работы сотрудника, работодатель должен организовать инструктаж по ГО.

Невыполнение требования грозит штрафными санкциями при проведении проверки со стороны МЧС.

Чтобы не попасть под санкции, руководителю нужно сделать следующее:

1. Разработать программу инструктажа по ГО и утвердить ее в организации.
2. Утвердить журнал учета проведения инструктажа по ГО. В нем указывается дата проведения инструктажа и ставят подписи сотрудник, который его прошел, и тот, кто его провел.

С примерной программой инструктажа и формой журнала учета его проведения можно ознакомиться в Письме МЧС РФ от 27.10.2020 г. № ИВ-11-85.

Новый порядок медосмотров

С 1 апреля 2021 г. действует новый порядок проведения медосмотров. Документ утвержден Приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н. Он внес существенные изменения не только в сам порядок проведения медосмотров, но и в перечень факторов и работ, при выполнении которых они проводятся.

Новая форма контроля — инспекционный визит

С 1 июля 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ. Он утвердил новые правила проверок, в том числе со стороны инспекции по труду. Данным нормативным актом введена такая форма контроля, как инспекционный визит.

Инспекционный визит — это возможность инспектора посетить учреждение и его территорию в любое время его работы. То есть руководитель должен быть готов к тому, что теперь без предупреждения в офис или на другую его территорию может прийти инспектор.

Введение новой формы контроля связано с изменением показателей эффективности для инспекторов. Теперь они ориентируются не на количество проверок и выявленных нарушений, а на количество устраненных рисков.

Вступление в силу проекта Минтранса от 05.11.2020 г.

Проект содержит изменения для организаций, эксплуатирующих транспорт. А именно, регламентирует вопросы организации и проведения предрейсового и предсменного контроля технического состояния транспорта. Порядок касается и организаций, и индивидуальных предпринимателей, которые используют автобусы и грузовые автомобили для перевозки пассажиров или грузов по коммерческому договору.

Внеочередная проверка знаний по охране труда

Эта необходимость связана с тем, что 1 января 2021 г. вступили в силу 38 новых приказов Минтруда, которые вводят ПОТ. В связи с этим у работодателей возникла обязанность срочно провести внеочередную проверку знаний в том случае, если у них есть работники, относящиеся к определенной специфике деятельности, которой непосредственно касаются новые правила, вступившие в силу с 1 января 2021 г.

Если учреждение не проведет внеочередную проверку знаний, то оно рискует быть оштрафованным — за каждого необученного сотрудника на сумму до 130 000 руб. (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Планируемые нововведения

В ближайшее время будут введены новые критерии по определению утраты профессиональной трудоспособности (Приказ Минтруда России от 30.09.2020 г. № 687н «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). В частности, отменяют обязательное оформление паспортов здоровья. Персонал, занятый на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями, будет проходить медосмотр в центре профпатологии раз в пять лет и пр.

На стадии проекта находится «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда». Документом, например, предусмотрено, что руководители производственных структурных подразделений организации (начальники отделов, служб) проходят обучение по мере необходимости, определяемой работодателем, но не реже од-

ного раза в три года. Также там указано, что формы (самоподготовка, тренинги, лекции, семинары) и продолжительность обучения определяются работодателем.

Кроме того, будут внесены изменения:

1. в Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности». Одно из изменений касается назначения ответственного за пожарную безопасность. Это может быть только тот работник, который соответствует требованиям профстандарта по пожарной безопасности.

2. в Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485 «Об утверждении Положения о подготовке граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». Инструктаж по ЧС должен быть проведен в течение одного месяца при приеме на работу, а далее - не реже одного раза в год. На данный момент МЧС составляет типовой документ о том, как надо инструктировать работников по ЧС.

Профессиональный стандарт специалиста по ОТ

Конечно, такие глобальные перемены в НПА охраны труда требуют соответствующей подготовки и специалистов данной сферы.

В новой редакции профстандарта специалиста по охране труда, вступившей в силу 1 сентября 2021 г., пересмотрены обобщенные трудовые функции. Например, предусмотрено, что специалист по ОТ должен планировать, разрабатывать и совершенствовать систему управления охраной труда и оценки профессиональных рисков.

Меняются конкретные направления работы данного специалиста, прописаны требования к уровню образования, внедрена группа требований, связанных с цифровой экономикой. Изменен перечень и наименование должностей.

Теперь многие специалисты по ОТ должны будут подтвердить свое соответствие ему.

Подготовка и аттестация специалистов по охране труда в 2021 году имеет колоссальное значение. Несмотря на печальную статистику прошлого года (тогда независимую оценку квалификации по стандарту «Специалист по охране труда» пытались пройти всего около 150 человек), ожидается, что в этом году интерес и востребованность оценки квалификации будет на порядок выше. Это серьезная процедура, которая служит доказательством высокой компетентности специалиста по ОТ, ведь успешно прошедшие оценку включаются в национальный реестр. И мы рекомендуем всем, кто хочет подтвердить свою серьезную профессиональную репутацию и повысить деловую ценность в глазах работодателя, подготовиться и пройти такую оценку.

С 1 сентября, согласно новому проекту профстандарта, введены новые должности в сфере охраны труда: младший специалист по охране труда, специалист по охране труда, ведущий специалист по охране труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 г. № 274н), а также новые экспертные должности: эксперт по условиям труда, консультант по условиям и охране труда и управлению профессиональными рисками, инструктор по условиям и охране труда.

Согласно ст. 217 ТК РФ, специалист по охране труда должен иметь «соответствующую подготовку или опыт работы в этой области». Чтобы соответствовать профстандартам, нужно пройти курсы профпереподготовки.

Профстандарт «Специалист в области охраны труда» утвержден Приказом Минтруда РФ от 4.08.2014 г. № 524н. Он обязателен для применения в части требований к квалификации специалистов.

Что делать?

В связи с изменениями в охране труда в 2021 году специалистов по ОТ ждет «горячее» время. Им будет необходимо адаптировать или разработать новые локальные нормативные акты, регламенты, провести внеплановые инструктажи по охране труда, разработать и утвердить программу обучения по охране труда работников, организовать прохождение внеочередной проверки знаний.

В первую очередь советуем внимательно изучить новые правила по охране труда 2021 года и четко определить, какие из них относятся к работе вашего учреждения. Во всех ПОТ прописаны сфера действия и область распространения. Это поможет понять, относятся ли правила к вашей организации или нет. Составьте свою библиотеку с теми правилами, которые необходимы при работе.

Разработайте план мероприятий («дорожную карту») по переходу учреждения на новую нормативную базу.

Изучив ПОТ и составив план, вы поймете, какие документы надо пересмотреть, как изменится программа инструктажей, программа обучения и проверки знаний сотрудников. Можно обратиться за консультацией в учебные центры. Там помогут разобраться с документацией, составить график обучения персонала, дадут практические рекомендации.

И, конечно, внимательно следите за изменениями в сфере охраны труда – их будет еще немало!

Основные выводы

Изменения по охране труда в 2021 году принесли массу работы специалистам по охране труда, но еще более ответственные перемены впереди. Замена ПОТ коснулась практически всех организаций разных сфер деятельности, и даже если, на первый взгляд, перемены ваше предприятие не коснулись, то все равно стоит в этих вопросах разобраться более детально. Потому как найдется одна или две должности, которых нужно ознакомить с нововведениями.

Сейчас специалистам по охране труда предстоит много работы и не стоит откладывать ее «в долгий ящик», потому как от проверки никто не застрахован, а осуществить нужно следующее:

1. Провести внеочередную проверку знаний в учебном центре состава комиссии по охране труда и специалистов организации, отвечающих за безопасное производство работ.

2. Пересмотреть инструкции по охране труда, переработать программы первичного инструктажа и программы обучения по охране труда.

3. Провести внеочередную проверку знаний по охране труда и внеплановый инструктаж работников.

4. Изменить все локально-нормативные акты в организации в части изменений и внести исправления в перечень нормативно-правовых актов, которыми руководствуется персонал в своей деятельности.

5. Проверить наличие своей организации в плане проверок на сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

2.3. Основные положения новой редакции Трудового Кодекса РФ

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости», инициированный Правительством Российской Федерации, реализует новые методы управления в области охраны труда, заключающиеся в переходе от преимущественно компенсационных принципов к системе управления профессиональными рисками.

Законопроектом предусматривается формирование в первую очередь профилактической модели обеспечения безопасности работников на производстве, повышение уровня безопасности труда и предлагается новая редакция раздела X «Охрана труда» ТК РФ. Предлагаемые изменения осовременивают применяемые понятия и закладывают новые подходы к обеспечению безопасности труда.

Документом устанавливается два основных принципа обеспечения безопасности труда. Первый - это предупреждение и профилактика, а второй - минимизация повреждения здоровья работников. Добавляется совершенно новое направление государственной политики в области ОТ – формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками. Это основное, сутевое изменение и новое понятие, которое вводится данной редакцией. В итоге законопроектом предусматриваются три основных момента: внедрение управления профессиональными рисками; повышение уровня защиты права работников на труд в условиях, которые соответствуют требованиям охраны труда; изменение подхода к реализации мер безопасности, посредством перехода от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии занятого на конкретном рабочем месте работника, к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов.

Подробнее о нововведениях.

Самоконтроль – новое право работодателя

Новая редакция ст. 22 ТК РФ предоставляет работодателю право «проводить самостоятельную оценку соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)».

За неприменение средств индивидуальной защиты – неоплачиваемый простой

В соответствии с новыми требованиями ст. 76 ТК РФ работодатель обязан будет отстранить от работы работника, «не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».

Сохранение рабочего места и среднего заработка на время психиатрического освидетельствования

В соответствии с новой редакцией ст. 185 ТК РФ место работы (должность) и средний заработок по месту работы сохраняются за работником только на время прохождения обязательных медосмотров, а с 1 марта будущего года норма распространится еще и на время прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.

Запретительные меры в сфере труда женщин изменяются на ограничительные

Законодатель следует международному тренду на гендерное равенство. С 1 января 2021 г. действует новый Перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин (Перечень) утвержденный Приказом Минтруда России от 18.07.2019 г. № 512н «Об утверждении Перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

В обновленном Перечне вместо слов о запрете труда женщин на определенных работах предполагается только ограничение на его применение. В документе применяется иная классификация производств и работ, где ограничивается женский труд.

Для гармонизации законодательства (ТК РФ и его подзаконного акта - Перечня) вносятся изменения в раздел XII, главу 41, ст. 253 ТК РФ.

Например, новой редакцией предусмотрено, что применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, ограничивается. В действующей редакции применять труд женщин на соответствующих работах запрещено.

Также сняты ограничения по работе женщин на воздушном и водном транспорте и в качестве дальнобойщиков – водителей большегрузных автомобилей. Установлен безусловный запрет только на девять видов работ, которые упомянуты в п.п.89-98 Перечня (среди них тушение пожаров, транспортировка, погрузка, разгрузка вручную ядохимикатов и др.). В остальных случаях труд женщин запрещен во вредных и опасных условиях труда, а также когда не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ).

Требования новой редакции ТК РФ с 1 марта 2022 г., как и сейчас, будут детализированы в его подзаконных нормативных актах.

Охрана труда: изменения раздела X «Охрана труда» ТК РФ

Наибольшее количество корректировок внесено в раздел X «Охрана труда» ТК РФ. Далее подробно разберем, что изменилось и на что особенно надо обратить внимание.

Новая редакция раздела содержит большое количество новшеств. Ряд требований был включен впервые, а некоторые скорректированы или вовсе исключены. Одни изменения мелкие, носят технический характер и не повлияют на работу специалиста по охране труда (СОТ, ОТ) и кадровика, а другие потребуют внесения изменений в локальные нормативные акты (ЛНА).

Изменилась структура документа. В разделе X ТК РФ стало на 1 главу и 9 статей больше (таблица 1):

Таблица 1

До 1 марта 2022 года (29 статей)	После 1 марта 2022 года (38 статей)
<p>Глава 33. Общие положения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 209. Основные понятия; • Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда 	<p>Глава 33. Общие положения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 209. Основные понятия; • Статья 209.1. Основные принципы обеспечения безопасности труда; • Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда
<p>Глава 34. Требования охраны труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда; • Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда; • Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников; • Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда; • Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда 	<p>Глава 34. Государственное управление охраной труда и требования охраны труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 211. Государственное управление охраной труда; • Статья 211.1. Полномочия Правительства Российской Федерации в области охраны труда; • Статья 211.2. Полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда; • Статья 211.3. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; • Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности;

	<ul style="list-style-type: none"> • Статья 213. Государственная экспертиза условий труда; • Статья 213.1. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда
<p>Глава 35. Организация охраны труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 216. Государственное управление охраной труда; • Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда; • Статья 217. Служба охраны труда в организации; • Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда. 	<p>Глава 35. Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда; • Статья 214.1. Запрет на работу в опасных условиях труда; • Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда; • Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда; • Статья 216. Права работника в области охраны труда; • Статья 216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; • Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда; • Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание.
<p>Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; • Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; • Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; • Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания; • Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников; • Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников; • Статья 225. Обучение в области охраны труда; • Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; • Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету; • Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае; • Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях; • Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев; • Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев; • Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев; 	<p>Глава 36. Управление охраной труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 217. Система управления охраной труда; • Статья 218. Профессиональные риски; • Статья 219. Обучение по охране труда; • Статья 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников; • Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; • Статья 222. Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием; • Статья 223. Служба охраны труда у работодателя; • Статья 224. Комитеты (комиссии) по охране труда; • Статья 225. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда <p>Глава 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев</p> <ul style="list-style-type: none"> • Статья 226. Микроповреждения (микротравмы); • Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету; • Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае; • Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях;

<ul style="list-style-type: none"> • Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда; • Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев; • Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве; • Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев. 	<ul style="list-style-type: none"> • Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев; • Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев; • Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев; • Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда; • Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев; • Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве; • Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.
--	---

Главы раздела X переформатированы, дополнены новыми статьями, а содержание действующих статей частично изменено.

12 моментов, на которые стоит обратить внимание:

1. Разграничены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ.

2. Изложены государственные нормативные требования ОТ и национальные стандарты безопасности труда, а также порядок осуществления государственной экспертизы условий труда.

3. Установлен порядок соответствий зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям ОТ.

4. Изложены обязанности и права работодателя, а также обязанности и права работника в области ОТ.

5. Регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда.

6. Изложены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям ОТ.

7. Закреплены права работников на получение информации об условиях и ОТ, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание.

8. Установлен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах.

9. Изложены правила обучения по ОТ, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников СИЗ, порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.

10. Определен порядок и условия службы ОТ у работодателя, а также комитетов (комиссий) по ОТ.

11. Определены порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и ОТ за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц, а также работодателями.

12. Установлен порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве.

Подробнее об отдельных изменениях.

Обновленный ТК РФ в разделе X раскроем понятие «опасность».

Статья 209. Основные понятия

Опасность – потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Требования к организации рабочих мест установит Минтруд России

Рабочее место в новой трактовке ст. 209 ТК РФ – это не просто локация для выполнения трудовых функций, оно должно отвечать установленным государством требованиям (таблица 2):

Таблица 2

До 1 марта 2022 года	Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя
После 1 марта 2022 года	Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Профилактика опасностей и минимизация вреда здоровью – новые принципы безопасности труда

К числу основных принципов обеспечения безопасности труда планируется отнести:

- предупреждение и профилактику опасностей;
- минимизацию повреждения здоровья работников (таблица 3).

Таблица 3

Принципы обеспечения безопасности труда (Статья 209.1. новой редакции раздела X ТК РФ)	
Предупреждение и профилактика опасностей	Минимизация повреждения здоровья работников
Работодатель систематически проводит мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий	Работодатель обеспечивает постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков

Система управления охраной труда и профессиональные риски

Формирование основ для управления профессиональными рисками – одно из основных направлений политики государства в области охраны труда (статья 210 новой редакции раздела X ТК РФ).

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

Работодателю придется управлять профессиональными рисками на рабочих местах (схема 2), выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков, поскольку теперь это будет прямо прописано в ТК РФ.

Виды профессиональных рисков	
Риски травмирования работника	Риски получения работником профзаболевания

Опасности необходимо будет идентифицировать с помощью следующих мероприятий:

- специальная оценка условий труда (СОУТ);
- производственный контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий;
- контроль за состоянием условий 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.

СОУТ: полная цифровизация и учет профрисков

Минтруд планирует изменить Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Цели две.

Первая – автоматизация процесса и перевод в цифровой формат:

- аттестации экспертов на право выполнения работ по СОУТ;
- предоставления экспертными организациями актуальных сведений об экспертном составе, о сокращении области аккредитации испытательной лаборатории (центра), являющейся структурным подразделением такой организации;
- оформление результатов проведения СОУТ;
- рассмотрение разногласий по результатам экспертизы качества СОУТ;
- получение сведений о внесении в соответствующие реестры информации об экспертах и организациях, проводящих СОУТ.

Указанные новшества вступят в силу вместе с обновленным ТК РФ с 1 марта 2022г.

Как только Государственная Дума примет законопроект во втором чтении у Минтруда будет 5 месяцев, чтобы принять новые документы взамен действующим пока:

- Постановлению Правительства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. № 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда»;

- Постановлению Правительства Российской Федерации от 3 июля 2014 г. № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» (вместе с «Правилами аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования»).

Вторая цель – централизованный сбор и учет информации об оценке профрисков на федеральном уровне Минтрудом. В настоящее время в федеральной государственной информационной системе учета результатов СОУТ (ФГИС СОУТ) отсутствует возможность учета сведений о результатах оценки профессиональных рисков, несмотря на

норму законодательства о СОУТ о том, что ее результаты могут использоваться для оценки уровней профессиональных рисков. Для реализации указанного положения потребуется разработка и утверждение порядка сбора результатов оценки профессиональных рисков, а также доработка функционала ФГИС СОУТ. Поэтому законопроектом предусматривается, что эта норма вступит в силу 1 марта 2022 г.

Работать во вредных условиях будет запрещено

Раздел X дополнен ст. 214.1. После вступления ее в силу работодатель будет обязан приостанавливать работы на рабочих местах в случаях, если условия труда рабочих на местах по результатам СОУТ будут отнесены к опасному классу условий труда (таблица 5).

Таблица 5

Запрет на работу в опасных условиях не будет распространяться	
На работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций	На отдельные виды работ, перечень которых утвердит Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Кроме того, работодатель будет обязан гарантировать работникам (таблица 6):

Таблица 6

По общему правилу	Сохранение места работы (должности) и средней зарплаты
При наличии согласия работника	Перевод на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней зарплаты на прежней работе

Гарантии соответствуют нормам, установленным действующей ст. 220 ТК РФ. Чтобы улучшить условия труда и снизить «вредность», работодателю придется разработать план мероприятий и направить его копию в Государственную Инспекцию труда (далее - 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.

Контроль станет дистанционным, а документы охраны труда – цифровыми

Новая ст. 214.2. раздела X ТК РФ предоставляет работодателю и новые права (таблица 7):

Таблица 7

Работодатель сможет		
Вести видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, а также хранить полученную информацию для контроля за соблюдением ОТ (работники должны быть уведомлены об использовании оборудования, с помощью которого работодатель планирует осуществлять контроль за безопасным выполнением работ)	Вести документооборот в области ОТ в электронном виде	Давать ГИТ дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и базам электронных документов работодателя в области ОТ (остается только радоваться, что это право, а не обязанность работодателей)

Работники получают исчерпывающую информацию об условиях труда

Отдельно освещаются вопросы, касающиеся права работника на получение информации об условиях и ОТ (таблица 8).

Таблица 8

Работник вправе будет получать актуальную и достоверную информацию		
Об условиях и ОТ на рабочем месте	О существующих профессиональных рисках и их уровнях	О мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (далее - ВОПФ), имеющих на рабочем месте

При этом работодателю вменяется в обязанность незамедлительно и любым доступным способом информировать работника о том, что условия труда на его рабочем месте по результатам СОУТ отнесены к опасному классу.

Перечень ежегодных мероприятий по улучшению условий и ОТ, снижению уровней профессиональных рисков не изменится.

Минтруд России уже разработал проект приказа взамен действующего в настоящее время Приказа Минсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Суть изменений: правки носят редакторский характер. Перечень мероприятий не изменился.

Нормы выдачи молока и лечебно-профилактического питания (далее - ЛПП) обновят

Минтруд разработал проекты новых порядков и норм обеспечения ЛПП и молоком взамен:

- приказа Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных пищевых продуктов».

Обновлённые документы, по сути, ничем не отличаются от ранее действовавших. Они вступят в силу вместе с обновленным ТК РФ и станут подзаконными актами ст. 222.

Придется учитывать микроповреждения (микротравмы) работников

Новой редакцией ст. 226 ТК РФ вводится учет 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, другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (ст. 226 новой редакции раздела X ТК РФ).

К другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, 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 производственном 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 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.

Минтруд России разработал Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников, чтобы упростить жизнь работодателю:

- исполнять требования ст. 214, 216, 226 нового раздела X ТК РФ;
- совершенствовать процессы СУОТ в организации;
- предупреждать производственный травматизм.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований ОТ

Сохранится привычная нам иерархия охранно-трудовых норм. Требования ТК РФ, как и сейчас, будут детализированы в его подзаконных нормативных актах. Большая их часть принята до начала «регуляторной гильотины» и в соответствии с требованиями федерального закона от 31.07.2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации». Изменять их требования можно только путем принятия нового документа.

Сейчас на государственном уровне ОТ управляет Правительство РФ напрямую или путем передачи полномочий Минтруду России и другим Федеральным органам исполнительной власти (далее - ФОИВ). Этот механизм сохранится и в будущем, что прямо указано в ст. 211 новой редакции раздела X ТК РФ.

Именно Правительство РФ будет теперь устанавливать:

- порядок обучения по ОТ и проверки знания требований ОТ;
- требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по ОТ;
- порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний сотрудников.

Правительство будет устанавливать требования к организациям, оказывающим услуги в области ОТ

На сегодняшний день требования к организациям, оказывающим услуги в области ОТ, установлены двумя приказами Минздравсоцразвития России:

- Приказ от 01.04.2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (в ред. от 14.11.2016 г.);
- Приказ от 23.04.2015 г. № 242н «Об утверждении Административного регламента предоставления Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации государственной услуги по аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (в ред. от 18.02.2019 г.).

Скорее всего, в ближайшее время их заменит постановление Правительства РФ.

Нас ждет новый Порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов по ОТ

Взамен Постановления Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (в ред. от 30.07.2014 г.) Минтруд России уже разработал проект нового документа, который вступит в силу вместе с новой редакцией раздела X ТК РФ, поскольку, будет является подзаконным актом и реализует требования ст. 212 нового раздела X ТК РФ. Он заменит собой аналогичный порядок.

Проектируемый перечень нормативных правовых актов (далее - НПА), содержащих государственные нормативные требования ОТ, отличается от действующего (таблица 9):

Таблица 9

До 1 марта 2022 г.	После 1 марта 2022 г.
Правила по ОТ: - стандарты безопасности труда; - типовые инструкции по ОТ; - государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса)	Правила по ОТ: - единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ; - НПА, содержащие требования ОТ

Суть изменений: типовые инструкции по ОТ, стандарты безопасности труда и санитарные нормы исключены из числа документов, содержащих государственные нормативные требования ОТ. Зато к ним, что совершенно логично, отнесены единые типовые нормы СИЗ. Новый перечень, в отличие от предшественника, является открытым.

Нормы выдачи СИЗ можно будет применять до конца 2024 года!

В соответствии с п. 2 ст. 2 Проекта можно использовать типовые нормы обеспечения работников СИЗ и смывающими и (или) обеззараживающими средствами (СиОС) – защитными средствами, очищающими средствами и средствами восстанавливающего, регенерирующего действия, изданные в установленном порядке до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, но не позднее 31 декабря 2024 года.

На момент написания данного методического пособия на федеральном портале проектов НПА на этапе антикоррупционной экспертизы ждут своей очереди приказы по обеспечению работников СИЗ и СиОС:

- Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;
- Единые типовые нормы (ЕТН) выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Допустимые нормы нагрузок будут определены несколькими документами

Проектируемой законопроектом ст. 253 ТК РФ предусмотрено, что ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную должен утвердить Минтруд России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Разработан проект приказа взамен действующего в настоящее время Постановления Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (таблица 10).

Таблица 10

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную	
Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работ, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: - с рабочей поверхности - с пола	1750 кг х м 875 кг х м
Примечания: В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковка. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.	

Судя по пояснительной записке, при разработке проекта Минтруд России учел и провел анализ международного опыта в соответствующих сферах деятельности:

- Закон о безопасности труда на производстве (1970 год), утвержденный Федеральным агентством Управления труда на производстве (США);
- «Рамочную директиву» по охране труда и здоровья (OSH) Европейского агентства по безопасности и гигиене труда;
- Директиву Совета ЕЭС 89/655 о минимальных требованиях по обеспечению безопасности и охране здоровья работников на рабочем месте при использовании рабочего оборудования.

Права работников (новое)

Работник может, имеет возможность отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, а также может участвовать лично либо через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте. Одна из статей также предусматривает личное участие работников в обеспечении безопасных условий труда на своих рабочих местах.

Работа над законопроектом осуществлялась в рамках трёхстороннего партнёрства, в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ежегодно 28 апреля в большинстве стран мира по инициативе Международной организации труда (МОТ) и международного профсоюзного движения отмечается Всемирный день охраны труда – международная акция по развитию идей безопасного и достойного труда.

Как уже говорилось выше, основная цель проведения Всемирного дня охраны труда – привлечь внимание работодателей, работников, общественности к проблемам производственного травматизма и неблагоприятных условий труда, созданию на рабочих местах условий, обеспечивающих сохранение здоровья и жизни работников.

В 2021 году Всемирный день охраны труда проводился под лозунгом: «Предвидеть кризис и быть готовым к нему – инвестировать сейчас в адекватные системы охраны труда».

Сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является главной целью реализации государственной политики в области охраны труда.

Создание устойчивой системы охраны труда имеет первостепенное значение в организации эффективной реализации комплекса мер социального обеспечения, создания здоровых и безопасных условий труда, определяющих социальную стабильность работников на начальном этапе и в процессе трудовой деятельности.

Согласно аналитическим данным основной причиной производственного травматизма является человеческий фактор. Именно с целью повышения эффективности системы профилактики, Минтрудом России разработан проект федерального закона, предусматривающий дополнение Трудового кодекса рядом концептуально новых норм. Они закрепляют риск-ориентированный подход к управлению в сфере охраны труда, чтобы был защищён каждый работник. Теперь будут учитываться именно те риски, которые возникают на конкретном рабочем месте, а не только в рамках профессии или должности. И работодатель будет обязан не просто отчитаться о выполнении предписанных процедур, а на практике изучить реальные риски, с которыми сталкивается сотрудник, и обеспечить защиту от них, предоставить все необходимые средства безопасности. Это и есть адресный подход в охране труда.

При этом работодатели не должны тратить ресурсы на избыточные бюрократические процедуры. Нужно уйти от использования бумажных документов во всех случаях и ситуациях, где это возможно. А такие процессы, как прохождение инструктажа или ознакомление с правилами охраны труда, должны стать максимально простыми, но при этом эффективными.

Законодательные инициативы позволят работодателям и работникам использовать современные цифровые решения, внедрять элементы дистанционного контроля и надзора, предупреждать нарушения и снижать риски.

Уже вступили в силу и новые положения в сфере специальной оценки условий труда. Ряд компаний (учреждений) могут не проводить эту процедуру повторно, если условия труда не изменились, и на предприятии не было происшествий, связанных с безопасностью на рабочих местах. Это снижает административную нагрузку на бизнес. И одновременно формирует стимулы для ответственного подхода. У предпринимателей появляется заинтересованность вкладывать свои средства в мероприятия по охране труда. Но самое важное, что от таких изменений больше всего выиграют сотрудники, потому что повышается их личная защищённость.

Конечно, безопасность на производстве – это всегда совместные усилия государства, работодателя и самого работника. Уже сегодня доля производственного травматизма существенно снижена. Важно стремиться к тому, чтобы полностью свести его к нулю. И конечно, для этого надо активнее применять цифровые технологии. Теперь и сотрудник, и работодатель могут самостоятельно проверить, как соблюдаются требования закона, через

специальные сервисы самопроверки. Они позволяют в режиме онлайн оценивать условия труда на рабочем месте и выявлять недостатки, которые могут представлять опасность.

Есть уже и первые результаты. Были проведены более 900 тыс. таких самопроверок. Своевременное устранение обнаруженных нарушений позволило работодателям, по оценкам Министерства труда России, сэкономить более 18 млрд. рублей на штрафах. Но самое главное – это обеспечило действительно безопасные условия труда для сотрудников.

Помимо этого, ежегодно будет увеличиваться объём средств, направляемых Фондом социального страхования для помощи работодателям в предупредительных мерах. В этом году на эти цели предусмотрено свыше 17 млрд. рублей, а в следующем будет направлено почти 18 млрд. рублей.

Быстро меняющийся мир ставит перед нами новые вызовы, возникают неизвестные ранее риски, связанные с профессиональными заболеваниями будущего. Необходимо научиться их своевременно распознавать, оценивать и минимизировать. Но в то же время появляются и принципиально новые технологии, которые как раз могут помочь в выполнении таких задач.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство «Омега-Л», 2021. – 246 с.
2. Елин А.М., Елин А.М. Актуальные проблемы охраны и экономики труда: теория и практика : монография / А.М. Елин, А.М. Елин. – М.: КнигИздат, 2020. – 674 с.
3. Мажкенов С.А. охрана труда: миссия выполнима: сборник статей / С.А. Мажкенов. – М.: Юстицинформ, 2020. – 176 с.
4. Охрана труда. Универсальный справочник/под ред. Г.Ю. Касьяновой (8-е изд., перераб. и доп.). – М.: АБАК, 2021. – 608 с.
5. <http://mcot.ru/>
6. <https://xn----7sbbfb7a7aej.xn--p1ai/index.html>
7. <https://www.buhonline.ru/>
8. <https://ohranatruda.ru/>
9. <https://xn----8sbbilafpyxcf8a.xn--p1ai/>