Борискин Алексей Валерьевич, начальник отдела организации охраны труда Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ

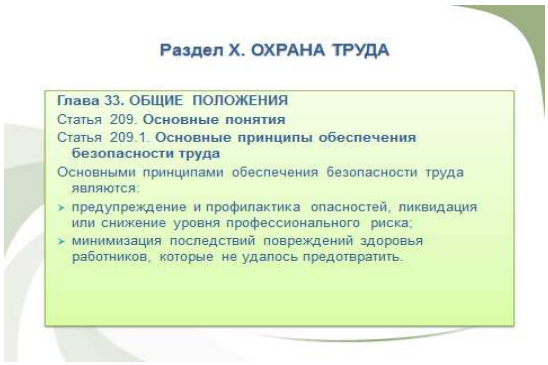
Перспектива совершенствования мер по охране труда

11 сентября прошлого года премьер-министр Правительства РФ подписал поручение о подготовке перечня правовых актов СССР и РСФСР для признания их утратившими силу или недействующими с 1 февраля 2020 года. Итогом этого поручения явилось издание постановления Правительства РФ (№7 от 13.01.2020), которым более 1200 актов РСФСР и Российской Федерации и их отдельных положений признаны утратившими силу: *начиная с инструкций, декретов Совета Народных Комиссаров РСФСР 17 года, заканчивая положениями постановлений Правительства Российской Федерации начала девяностых годов прошлого века*. Основная масса перечня прекратила свое действие с 1 февраля, за исключением 7 правовых актов, в отношении которых постановление вступает в силу с 1 января 2021 года. **Этот механизм имеет название «регуляторная гильотина».** Он также коснется и НПА в сфере охраны труда.



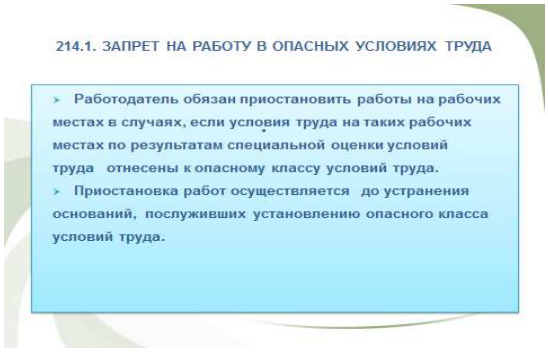
Минтруд России разработал новую редакцию десятого раздела ТК РФ, и в настоящее время проект федерального закона о внесении соответствующих изменений находится в Правительстве РФ. Предполагаются шесть глав вместо нынешних пяти, 140 статей вместо тех 29, которые сейчас составляют

этот раздел. По сути, речь идет не столько о новой редакции документа, сколько **о новом взгляде на вопросы сохранения жизни и здоровья работников**.



Базовые, основополагающие процедуры в проектной редакции десятого раздела сохраняются. Но в документе предполагается установить два основных принципа обеспечения безопасности работников, а именно **профилактику и минимизацию** последствий, вызванных различными инцидентами, несчастными случаями и т.д.

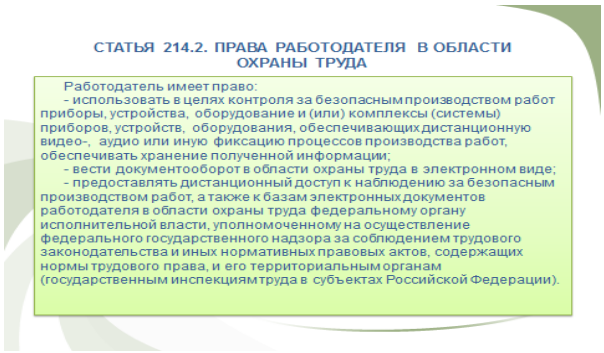
Сейчас по Трудовому кодексу работодатель должен обеспечить безопасность работников, оценить риски, но профилактика, как прямая юридическая обязанность работодателя, в Кодексе не прописана. Новая концепция предполагает, что, как бы ни были затратны профилактические мероприятия, в конечном итоге они обойдутся бизнесу дешевле, чем компенсация последствий случаев травматизма и профзаболеваний.



Одна из профилактических мер, предусмотренных законопроектом - запрет на работу в условиях труда, которым, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, установлен 4 класс опасности. Конечно, предусмотрены исключения для отдельных высокорисковых видов

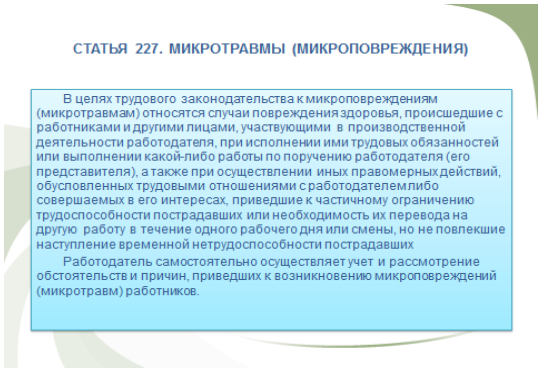
деятельности, связанных с ликвидацией различных чрезвычайных ситуаций: невозможно же запретить работу пожарных, спасателей и т.д. Но по общему правилу работы, которым присвоен высокий класс опасности, будут приостанавливаться, и возобновить их можно будет только после того, как работодатель улучшит условия работы.

Новая структура закона такова, что им вводится своего рода рамочная обязанность работодателя по выявлению риска. А алгоритм ее реализации будет прописываться в методических рекомендациях. Принципиальная позиция Минтруда России - отказ от единого, закрепленного в законодательстве метода для всех отраслей.



Важнейшая новелла, которая должна появиться в ТК РФ – закрепление нормы, прописывающей права работодателя в области охраны труда. До этого у него были только обязанности.

Какие же права будут предоставлены работодателю? Это право на использование IT-систем для контроля безопасности на рабочих местах, ведение документооборота в электронном виде, подключение надзорных органов к этим системам с тем, чтобы те смогли отказаться от проведения «очных» проверок. Если работодатель свои права реализовал, если он дистанционно осуществляет аудио- и видеоконтроль, если он ведет документооборот в электронном виде и подключил по обоюдному соглашению надзорный орган к этой системе, то каждые два, три, четыре года проверять в плановом порядке его не будут. Надзор и так будет видеть все, что ему нужно, практически в режиме онлайн.



В рамках «профилактического» подхода в ТК РФ появятся статьи, посвященные микроповреждениям. Ссадина, синяк, порез — предтечи более серьезных повреждений. Они тоже потребуют расследования и учета, хотя регулирование в отношении «пустяковых» повреждений будет довольно мягким, без государственного участия. Работодателю будет предписано зафиксировать случай микроповреждения, провести расследование и использовать полученную информацию для выявления и ликвидации потенциальной опасности на рабочих местах.

Изменения законодательства в сфере охраны труда, вступившие в силу:

1. **Приказом Минздрава России от 13.12.2019 № 1032н** были внесены изменения во все три приложения к приказу № 302н (*приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н*), регламентирующему порядок проведения обязательных медосмотров.



В совокупности внесено 31 изменение. В Приложении 3 появился пункт 6.1., предоставляющий медикам возможность при проведении предварительного или периодического медосмотров учитывать результаты

ранее проведённых (не позднее одного года) предварительного или периодического медосмотра, диспансеризации, иных медосмотров.

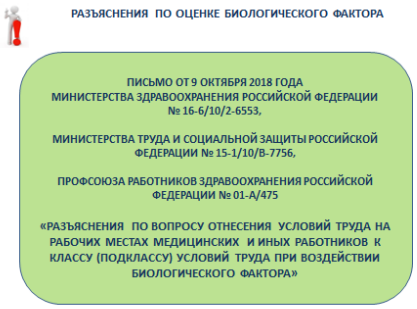
Ещё одно новшество касается целей проведения периодического медосмотра. Минздрав обязал медиков формировать группы риска по развитию заболеваний, препятствующих выполнению работы (подпункт 2 пункта 3 Приложения 3).

Расширен перечень документов, которые должен предоставить медикам претендент на вакансию. Если раньше надо было иметь при себе 3 документа: направление, паспорт и заключение по результатам психиатрического свидетельствования, то теперь необходимо предоставить документ, подтверждающий регистрацию в системе персонифицированного учёта (СНИЛС) и выписку из медкарты поликлиники по месту прикрепления с результатами диспансеризации, если таковая проводилась.

С 1 июля 2020 года работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда (подклассы 3.1-3.4, класс 4), первый периодический медосмотр в центре профпатологии должен проводиться при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда, последующие периодические медосмотры — один раз в 5 лет. Каждые 5 лет периодический медицинский осмотр в центрах профпатологии должны проходить и работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве. Работников, имеющих заключения о предварительном диагнозе профзаболевания, необходимо направлять в центры профпатологии в течение 1 месяца с момента подозрения на связь заболевания с профессией.

В республике таким центром профпатологии является Федеральное бюджетное учреждение науки «Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека».

2. **Совместные разъяснения** Минтруда России, Минздрава России и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по оценке биологического фактора.



Согласно данным разъяснениям, биологический фактор должен оцениваться практически у всех медицинских работников, за исключением тех, кто непосредственно не осуществляет медицинскую деятельность. Это медицинский регистратор, медицинский статистик и некоторые другие.

3. **Разъяснения Минтруда России** от 16 января 2019 года.



1) В случае, если у индивидуального предпринимателя отсутствуют наемные по трудовому договору работники, то специальная оценка у него **не проводится.**

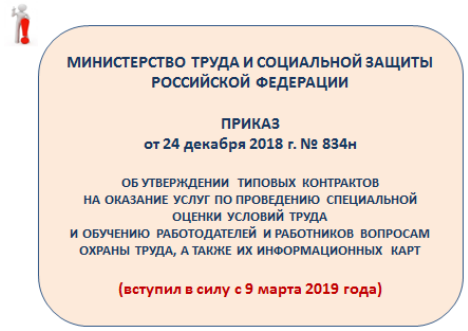
2) В случае, если индивидуальный предприниматель привлекает специалистов (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору), данные специалисты работают на дому (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то специальная оценка условий труда у таких индивидуальных предпринимателей **не проводится.**

3) Для вновь образованных в 2018 году работодателем рабочих мест срок проведения специальной оценки условий труда составляет 12 месяцев. Таким образом, если рабочее место образовано, к примеру, в декабре 2018

года, то срок завершения специальной оценки условий труда – декабрь 2019 года.

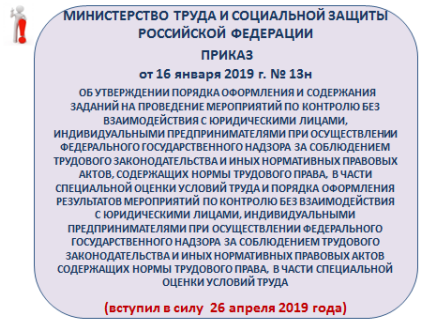
4. **Приказ Минтруда России** об утверждении Типовых контрактов на проведение спецоценки и обучению по вопросам охраны труда.

Использование положений типовых контрактов при заключении договоров на проведение спецоценки или обучения по охране труда позволит работодателям избежать многих спорных ситуаций.



5. **Приказ Минтруда России от 16.01.2019 № 13н.**

Слайд 10

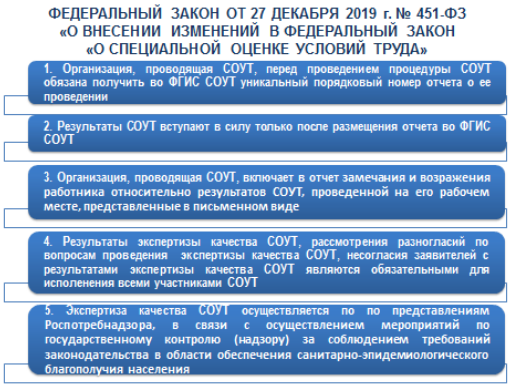


Приказом установлена процедура проведения Рострудом контрольных мероприятий в части специальной оценки условий труда без взаимодействия с подконтрольными лицами. Такие мероприятия будут проводиться без уведомления работодателя путем сверки данных о проведении спецоценки, которыми располагают различные органы. Это Росаккредитация, ФСС, Пенсионный фонд.

6. С 1 января 2020 года вступили в силу изменения, внесенные в **Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»**

Перечислю основные новшества. Они представлены на слайде.

1) Организация, проводящая спецоценку, перед проведением процедуры обязана получить в Федеральной государственной системе учета результатов проведения спецоценки (ФГИС СОУТ) уникальный порядковый номер отчета о ее проведении;



2) Результаты спецоценки вступают в силу только после размещения отчета во ФГИС СОУТ;

3) Организация, проводящая спецоценку, должна включать в отчет замечания и возражения работника относительно результатов спецоценки, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде.

4) Результаты экспертизы качества спецоценки, рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества спецоценки, несогласия заявителей с результатами экспертизы качества спецоценки являются обязательными для исполнения всеми участниками спецоценки;

5) И последнее. На основании результатов проведенных проверок, органы Роспотребнадзора могут обратиться к нам за проведением экспертизы качества спецоценки.

Это означает, что в механизме спецоценки в дополнение к Гострудинспекции, появился еще один надзорный орган. То есть контроль за деятельностью работодателей и оценивающих организаций усиливается.

В конце 2019 года вступила в силу статья 263.1 ТК РФ, закрепляющая гарантии для женщин, работающих на селе. В частности, женщинам, работающим в сельской местности, положены:

- один дополнительный выходной день в месяц без сохранения

заработной платы (предоставляется по заявлению работницы);

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;

- оплата труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Указанные гарантии предоставляются женщинам, работающим в сельской местности, независимо от места их проживания, в том числе даже тем женщинам, которые ездят на работу в село из города. И наоборот - женщинам, проживающим в сельской местности, но работающим в городе, указанные гарантии не предоставляются.