

Правила оценки профессиональных рисков в ТК РФ

В Трудовой кодекс ввели отдельные нормы, по оценке профессиональных рисков. Для работодателя ввели отдельную обязанность – систематически выявлять опасности и проф.риски, проводить их регулярный анализ и оценку. Кроме того, работодатель обязан проводить оценку уровня проф.рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов и вновь организованных рабочих мест (абзацы 5, 6 части 3 статьи 214 новой редакции ТК РФ).

Профессиональные риски, в новой версии раздела X, разделили в зависимости от источника возникновения на риски травмирования работника и риск получения им профзаболевания.

В рамках управления проф.рисками работодатель должен:

- выявлять опасности;
- оценивать опасности;
- снижать уровень проф.риска.

Выявлять опасности нужно путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении проф.рисками.

Опасности также нужно обнаружить, распознать и описать в ходе четырех процедур:

1. контроля работодателя за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах;
2. расследования несчастных случаев на производстве;
3. расследования профзаболеваний;
4. рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утвердит Минтруд с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Также Минтруд должен будет утвердить рекомендации, как работодателю выбрать метод оценки рисков. Этот документ Минтруд утвердит по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие правила указаны в статье 218 новой редакции ТК РФ.

Уже опубликовали предварительный проект рекомендаций (проект Минтруда от 30.06.2021). В проекте подготовили 13 методов оценки проф.рисков. Так, работодатель может выбрать для проведения оценки:

1. контрольные листы;
2. матричный метод;
3. матричный метод на основе балльной оценки;
4. анализ «галстук-бабочка»;
5. анализ «затрат и выгод»;
6. причинно-следственный анализ;
7. метод анализа сценариев;
8. метод анализа «дерево решений»;
9. метод анализа уровней защиты;
10. метод технического обслуживания, направленный на обеспечение надежности;
11. метод анализа первопричины;
12. метод анализа влияния человеческого фактора;
13. оценку профессионального риска для здоровья работников.

По проекту методы оценки профрисков нужно выбирать в зависимости от работы организации. Например, малому бизнесу и микропредприятиям лучше подойдут контрольные листы или матричный метод. А для оценки рисков производственных процессов – метод анализа сценариев, «дерево решений» или анализ уровней защиты.

Работа с СИЗ

Ввели единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, в которых выдачу СИЗ поставили в зависимость от вредных факторов на рабочем месте. Единые типовые нормы заменят типовые нормы СИЗ по отраслям, по которым СИЗ нужно выдавать в зависимости от должности или профессии. При этом старыми типовыми нормами разрешат пользоваться даже после вступления в силу поправок в ТК РФ, но не дольше чем до 31 декабря 2024 года. На основании единых типовых норм работодателю нужно будет установить собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом не только результатов СОУТ, но также с учетом результатов оценки проф.рисков и мнения профсоюза, если он есть в организации (ч. 4 ст. 221 новой редакции ТК РФ). Обучение работников использованию СИЗ выделили отдельно в составе обучения по охране труда наравне с инструктажами по охране труда и обучению оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (ст. 219 новой редакции ТК РФ). Если работник не прошел обучение использованию СИЗ, то его нельзя будет допускать к работе, как и в остальных случаях не прохождения обучения по охране труда (абзац 15 части 3 статьи 214 новой редакции ТК РФ). Если работник не применяет СИЗ, которые для него обязательны, то работодатель обязан будет его отстранить от работы без сохранения заработной платы. По действующим правилам у работодателя нет возможности отстранить от работы сотрудника, который не применяет СИЗ (статья 76 ТК РФ, часть 1 статьи 76 новой редакции ТК РФ). В свою очередь, если работодатель не обеспечил работника СИЗ или средствами коллективной защиты, он не имеет права требовать от работника исполнять трудовые обязанности. В таком случае придется оформить работнику простой с оплатой в размере средней заработной платы (часть 6 статьи 216.1 новой редакции ТК РФ).

Расследование микротравм

Работодателя обязали вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к возникновению микротравм работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя.

Микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые получили работники при исполнении трудовых обязанностей. При этом микротравмы не влекут за собой расстройство здоровья или временную нетрудоспособность работника.

Проводить расследование нужно будет, если пострадавший работник сообщит о микротравме руководителю или другому представителю работодателя. Правила расследования микротравм указаны в статье 226 новой редакции ТК РФ. Рекомендации, как учитывать микротравмы, издаст Минтруд с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Уже опубликовали предварительный проект рекомендаций (проект Минтруда от 16.06.2021).

По проекту рекомендации, чтобы учесть микротравму, пострадавший работник должен уведомить о повреждении своего непосредственного руководителя. Если работник уведомил медсестру, то медсестра должна уведомить руководителя пострадавшего о микротравме. Затем руководитель пострадавшего сообщает специалисту по охране труда о микротравме работника. Специалист в течение суток рассматривает обстоятельства и причины микротравмы, а также запрашивает объяснения от работника, проводит осмотр места происшествия и, если необходимо, опрашивает очевидцев.

По итогам специалист по охране труда составляет справку о рассмотрении причин микротравмы и регистрирует микротравму в соответствующем журнале. Формы справки и журнала приложены к проекту рекомендаций. Затем специалист по охране труда совместно с руководителем подразделения, где работает пострадавший сотрудник, формирует план мероприятий по устранению причин, приведших к возникновению микротравмы.

Обучение по охране труда

В новой редакции ТК РФ в обучение по охране труда включили пять процедур (статья 219 новой редакции ТК РФ):

1. инструктажи по охране труда;
2. стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
3. обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
4. обучение по использованию (применению) СИЗ;
5. обучение по охране труда у работодателя, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Конкретный порядок обучения определит Правительство с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Минтруд уже опубликовал проект нового Порядка обучения и проверки знаний по охране труда. Он заменит действующий Порядок, утвержденный постановлением Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29. В новом Порядке ввели обязательный системный мониторинг, поменяли правила обучения по охране труда, инструктажей и стажировки, ввели требования к программам обучения по охране труда и новые обязательные документы по обучению по охране труда.

Обучение использования СИЗ

Обучение использованию (применению) СИЗ может проводиться в рамках обучения по охране труда или отдельно. Во втором случае придется разработать отдельную программу обучения использованию СИЗ продолжительностью не менее 16 часов. Не менее 50 процентов от общего количества учебных часов по этой программе должно затрачиваться на отработку практических навыков. Работодатель самостоятельно определяет периодичность планового обучения работников по вопросам использования СИЗ.

Системный мониторинг

Работодатель по новым правилам должен будет организовать системный мониторинг в рамках специальной оценки условий труда и оценки проф.рисков. Такой мониторинг нужно организовать, в том числе если работник или его руководитель написал заявление о том, что в организации есть или может появиться вредный или опасный производственный фактор либо опасность, которая угрожает жизни или здоровью работников. Если в ходе мониторинга обнаружат опасность или вредный фактор, который раньше не фиксировали, то работодателю придется актуализировать перечень работников, которые подлежат обучению.

Обучение по охране труда

Первичное обучение по охране труда для работников нужно будет проводить не позднее шести месяцев после приема на работу. Сейчас они проходят обучение в течение первого месяца после приема на работу.

Обучение работников по охране труда начнут проводить по четырем программам:

1. обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ, которая включает инструменты и практики организации функционирования процессов охраны труда;
2. обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если на работников воздействуют вредные или опасные производственные факторы, которые могут привести к профзаболеваниям;
3. обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если есть опасности, которые могут привести к травмированию работников;
4. обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования по обучению.

В новом Порядке есть перечень работ повышенной опасности с отдельными требованиями по обучению работников. В перечне 146 пунктов – от работ на высоте и электросварочных работ до рытья траншей и работы на проезжей части при движении транспорта. Перечень опасных работ может быть расширен в Порядке, который действует в организации.

Офисных работников можно будет освободить от обучения по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, если нет опасностей, которые могут привести к травмированию работников. Для освобождения от обучения офисных работников нужно решение работодателя и учет мнения профсоюза.

В обучающие организации нужно будет отправлять минимальное количество работников. Количество зависит от общей численности работников и категории риска организации. *Например, микропредприятию нужно будет обучить в учебном центре одного работника, малому предприятию – трех, среднему предприятию с низким риском – пятерых.*

Самое большое количество работников предусмотрели для крупных предприятий с численностью работников больше 5000 человек и высоким или значительным риском. Таким организациям нужно направить в учебные центры минимум 25 работников, но не меньше трех работников на каждое обособленное структурное подразделение, включая руководителя.

Все работники, которые прошли обучение в учебном центре, попадут в специальный реестр, который будет вести Минтруд.

Периодичность обучения руководителей и специалистов – один раз в три года, работники рабочих профессий, работники, которые проводят инструктажи по охране труда с обучением оказанию первой помощи – один раз в год.

Разрешат проводить обучение дистанционно. Но работников нужно будет обеспечить нормативными документами, учебно-методическими материалами и электронными учебными курсами. Кроме того, нужно организовать обмен информацией между обучающимися и преподавателем через систему электронного обучения и участие обучающихся в интернет-конференциях и вебинарах.

Микропредприятия и малые предприятия смогут проводить обучение работников в рамках инструктажей по охране труда. При этом в таких организациях можно будет совместить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте.

Инструктажи

Все виды инструктажей, кроме целевого, разрешат проводить руководителям структурных подразделений, ответственным за организацию работ повышенной опасности, специалистам по охране труда. Целевые инструктажи будут проводить мастера, бригадиры, старшие по смене. Первичный инструктаж на рабочем месте нужно провести всем работникам, а от повторного и внепланового можно освободить четыре категории работников, у которых безопасные условия труда, либо если они офисные работники и их трудовая деятельность связана с небольшим количеством опасностей, а именно:

- руководителя организации, руководителей филиалов, заместителей руководителя организации и руководителей филиалов;
- руководителей и заместителей руководителей непроизводственных служб – бухгалтерия, экономика и планирование, юристы и др.;
- руководителей и заместителей руководителей непроизводственных структурных подразделений;
- специалистов непроизводственных служб и структурных подразделений.

Чтобы освободить работников от повторного инструктажа, нужно издать специальный перечень и учесть мнение профсоюза. Повторный инструктаж по охране труда нужно будет проводить не реже одного раза в шесть месяцев.

Целевой инструктаж нужно проводить, если работники выполняют работы повышенной опасности с отдельными требованиями по обучению работников. Можно будет проводить целевой инструктаж по телефону при передаче разрешения на производство работ для одного, двух работников, которые работают на труднодоступных и отдаленных рабочих местах от местонахождения руководителя работ. В этом случае нужно записывать на аудио переговоры инструктирующего и инструктируемых.

Перечень производственных подразделений и рабочих мест, где допускается проведение целевых инструктажей по телефону, утверждает руководитель соответствующего структурного подразделения.

Стажировка

По новому Порядку работодатель определяет перечень работников рабочих профессий, которые проходят стажировку. В перечень обязательно нужно включить работников, которые выполняют работы повышенной опасности и прошли обучение безопасным методам и приемам выполнения таких работ. Стажировку нужно будет проводить по программам стажировки с отработкой практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, которые работники получили в рамках обучения по охране труда. Минимальная продолжительность стажировки не должна быть менее двух смен. Для отдельных видов работ, в том числе спасательных работ, нужно проводить периодические стажировки в виде регулярных тренировок или учений. В состав тренировок нужно включить закрепление практических навыков использования СИЗ. Периодичность и содержание стажировок нужно определить в рамках СУОТ.

Программы обучения по охране труда

В новом Порядке закрепили требования к программам обучения. Их нужно будет разрабатывать с учетом специальной оценки условий труда и оценки проф.рисков. В программы нужно включить темы обучения по примерным темам, которые приложены к новому Порядку. Минимальная продолжительность программ обучения:

- безопасным методам и приемам выполнения работ по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ – 16 часов;
- безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов по результатам СОУТ – 16 часов;
- безопасным методам и приемам выполнения работ, если есть опасности по результатам оценки профрисков, – 16 часов;
- использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим – 16 часов.

Продолжительность программ обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности нужно учитывать по нормативным правовым актам с государственными нормативными требованиями по охране труда. Если работник проходит обучение по нескольким программам, то продолжительность обучения суммируется. Если работник проходит обучение по трем программам, то минимальная продолжительность обучения может быть снижена до 40 часов. При этом в эту продолжительность не включается обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности с дополнительными требованиями по обучению, а также обучение использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим.

Не меньше 25 процентов часов программы обучения по охране труда должны быть практические занятия по отработке практических навыков безопасного выполнения работ. В программах обучения работников использованию СИЗ и оказанию первой помощи – не менее 50 процентов часов.

Оформление документов и записей о прохождении обучения по охране труда

Определили документы, которые должны быть в организации:

- перечень работников, подлежащих обучению по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, лиц, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению по соответствующим программам;
- освобожденных от повторного инструктажа;
- перечень производственных подразделений и рабочих мест, где допускается проведение целевых инструктажей по телефону;
- перечень работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте;
- порядок организации и проведения проверки знаний требований охраны труда работников;
- график проведения проверки знаний требований охраны труда.

Работодатель сам будет определять, как регистрировать инструктажи по охране труда, например, в виде журнала или личного листка работника. Если проект примут, он начнет действовать с 1 марта

2022 года (пункт 7 постановления Правительства от 31.12.2020 №2467, пункт 909 перечня, утв. постановлением Правительства от 31.12.2020 №2467).

Самообследование

Работодателям разрешили проводить самообследование – самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства.

Самообследование – это новый формат самопроверок по Закону «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ», который действует с 1 июля 2021 года.

Роструд ведет специальный сайт, где работодатели смогут пройти самообследование по проверочным листам. Для этого чек-листы приведут в подходящий для самообследования формат. Роструд обязан будет утвердить методические рекомендации по проведению самообследования и подготовке декларации. Если по итогам самообследования работодатель получит высокую оценку соблюдения обязательных требований, то он сможет принять декларацию соблюдения обязательных требований. Декларацию нужно будет направить в Роструд, который ее зарегистрирует и разместит на своем сайте. Срок декларации будет от одного до трех лет. Если при внеплановой проверке ГИТ обнаружит, что в организации нарушают требования охраны труда или выявят факты ввода недостоверных сведений при самообследовании, то декларацию аннулируют. Зарегистрированную декларацию работодатель сможет разместить на своем сайте в сети интернет, в принадлежащих ему помещениях, а также использовать ее в рекламе.

Правила о самообследовании прописали в статье 22 новой редакции ТК и статье 51 Федерального закона от 31.07.2020 №248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ».

Новые права и обязанности работодателя

В новой редакции раздела X ТК прописали:

- принципы обеспечения безопасности труда;
- запрет на работу в опасных условиях;
- электронный документооборот;
- дистанционное видеонаблюдение.

Принципы обеспечения безопасности труда

Обеспечивать безопасность труда работников нужно будет на основании двух принципов – предупреждение и профилактика опасностей, а также минимизация повреждения здоровья работников. Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что нужно реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней проф.рисков или недопущение повышения их уровней. Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что нужно предусмотреть меры, которые обеспечат постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профрисков (статья 209.1 новой редакции ТК РФ). Также работодатель обязан будет соблюдать общие требования к организации безопасного рабочего места, которые утвердит Минтруд в отдельном нормативном правовом акте. Минтруд опубликовал предварительный проект требований к рабочему месту (часть 7 статьи 209 новой редакции ТК РФ).

Запрет на работу в опасных условиях

Если по результатам спецоценки работу сотрудников признают опасной – 4-й класс условий труда, то работодателю придется приостановить работу на таких рабочих местах.

Чтобы возобновить работу предприятия, руководитель:

- утвердит план по устранению причин опасного класса;
- проведет внеплановую СОУТ или оценку уровня профессионального риска.

На время приостановки работы за работниками нужно будет сохранить место работы и средний заработок. Работника с его согласия можно перевести на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 216.1 новой редакции ТК РФ). Запрет на работу в опасных условиях не будет действовать на работы, связанные

с предотвращением или устранением последствий ЧС. Кроме того, Правительство примет специальный перечень работ, которые не подпадают под запрет на работу в опасных условиях.

Электронный документооборот

Работодателям планируют дать право вести документооборот по охране труда в электронном виде. При проверке ГИТ придется предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда (абзац 3 статьи 214.2, ст. 216.2 новой редакции ТК РФ).

Дистанционное видеонаблюдение

Работодателям разрешат дистанционно следить за производством работ, в том числе с помощью видеооборудования. Если работодатель примет решение вести дистанционный контроль за работами, об этом нужно уведомить работников (абзац 4 статьи 214.2 новой редакции ТК РФ). Проверяющие органы имеют право запросить видеоматериалы и на их основании сделать вывод о соблюдении техники безопасности на месте, где проводилось наблюдение.