**Обновлённый раздел «Охрана труда» в Трудовом кодексе. Что нас ждёт?**

**Основные новшества:**

1. Концептуально меняются подходы в области охраны труда.
2. Приоритет дан профилактике.
3. Вводятся новые гарантии для работников, а у работодателей появляются новые возможности.
4. Введён новый термин «опасность».
5. Закреплены принципы – предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников.

## ****Новые гарантии для работника****

Больше профилактических мер:

* выявление рисков;
* анализ и оценка условий труда;
* обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) с учётом вредных факторов на конкретном рабочем месте;
* учёт микротравм и рассмотрение обстоятельств и причин.

**1. Выявление рисков, анализ и оценка условий труда.**

Будет добавлена новая обязанность работодателя - выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку. Также будут введены нормы по оценке профессиональных рисков (абз. 5, 7 ч. 3 ст. 214 новой редакции ТК). В дальнейшем Минтруд совместно с Роспотребнадзором утвердит рекомендации по выбору метода оценки рисков.

Обращаю ваше внимание, что с 1 марта 2022 года ни один технологический процесс нельзя будет запустить без проведения оценки профессиональных рисков. Риски могут быть допустимыми или минимальными. Даже в том случае, если риск признан допустимым, необходимо реализовать план мероприятий по снижению риска до минимального.

Работодатель обязан **приостановить работу**, если на рабочих местах выявлены опасные условия труда. На время приостановки работ сохраняется место и средний заработок.

**2. Обеспечение средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) с учётом вредных факторов на конкретном рабочем месте.**

Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ и специальной обуви также станут реальностью. Старыми нормами можно будет пользоваться до 31 декабря 2024 года, но **с 1 января 2025 г.** – применять только единые нормы.

Поэтому нет необходимости прямо с 1 марта 2022 года переписывать нормы и карточки учёта выдачи СИЗ.

В соответствии с ч. 4 ст. 221 новой редакции ТК работодатели будут утверждать собственные нормы бесплатной выдачи СИЗ, руководствуясь едиными нормами, а также результатами СОУТ и процедуры оценки рисков. Также указано, что обучение работников пользованию СИЗ необходимо будет проводить наравне с инструктажами по ОТ, обучением первой помощи и т.д.

Если сотрудник не прошел обучение, то его нельзя будет допускать к работе. Если подчинённый не носит положенные ему СИЗ, то его нужно будет **отстранить от работы.**

Заработная плата в период отстранения от работы не сохраняется. Отказ работника носить СИЗ будет приравниваться к дисциплинарным правонарушениям.

Если работодатель не обеспечил сотрудника средствами индивидуальной защиты, то он не вправе требовать выполнения работы от него. В таком случае подчинённому должны оформить **простой с оплатой по среднему заработку** (ч. 6 ст. 216.1 новой редакции ТК РФ).

**3. Учёт микротравм и рассмотрение обстоятельств и причин.**

**Микротравмы** - это травмы, которые не влекут за собой проблемы со здоровьем или временную нетрудоспособность сотрудника.

Предполагается, что работодатель будет проводить учёт микротравм, а также расследовать причины их появления.

Может выйти так, что там, где сотрудник получил микротравму, в следующий раз может произойти несчастный случай, который может повлечь за собой иные последствия. К примеру, если первый раз подчинённый просто споткнулся о порог и получил синяк, то в следующий раз он может получить травму в виде перелома. Из чего следует, что нужно проводить **расследование микротравм**, чтобы предотвратить несчастные случаи.

Примером микротравмы является ссадина, порез, ушиб, ожог первой степени, попадание стружки в глаз при обработке сырья.

## ****Новые возможности у работодателей.****

В первую очередь это - электронный документооборот в области охраны труда. Ещё одна новая возможность – это контроль безопасности работ с помощью видео, аудио или иной фиксации.

Дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов в области охраны труда для надзорных органов.

Будет разрешено проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства. Если по итогам самообследования работодатель получит высокую оценку соблюдения обязательных требований, то он сможет получить декларацию соблюдения обязательных требований. Её нужно будет отправить в Роструд, который зарегистрирует и разместит декларацию на своём сайте. Она действует**от одного до трёх лет**. В случае проверки и обнаружении несоответствий инспектором, декларация будет аннулирована.

## ****Что нужно сделать сейчас****

Уже сейчас можно провести оценку рисков, тем более, что ГИТ уже начала штрафовать за её отсутствие.

Рекомендую вам постепенно уменьшить количество рабочих мест с опасными условиями труда. Сделать это можно, например, закупив более безопасное современное оборудование.

Вы можете уже сейчас ввести в организации регистрацию микротравм. Это поможет приучать сотрудников к мысли, что незначительные повреждения тоже опасны, и там, где в первый раз работник слегка ударился головой, во второй он может получить сотрясение мозга.

## ****Заключение****

Трудовой кодекс РФ в части охраны труда не менялся с момента своего вступления в силу. Конечно все уже давно ждали изменений. Многие предприятия уже провели оценку профрисков, перешли на электронный документооборот, ведут учёт микротравм. Для этого они разработали локальные регламенты.

Теперь необходимо дождаться вступления в силу нововведений. Тем, кто пока не приступил к работе в новых условиях, самое время изучить, что нового есть в 10 разделе ТК РФ.