Охрана труда в 2019 году

В 2019 году в сфере охраны труда произойдет немало серьезных изменений. Минтруд планирует существенно изменить обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников. При этом к самим работникам также будут предъявляться более жесткие требования по выполнению правил охраны труда.

Обязанности работодателя по охране труда

В настоящий момент основные требования к работодателю и работнику в части обеспечения охраны труда на производстве зафиксированы в Трудовом кодексе и нескольких дополнительных нормативных документах. Так, в ст. 212 ТК РФ перечислены обязанности работодателя в этой сфере. Они включают в себя:

* обеспечение безопасности сотрудников в ходе выполнения их трудовых обязанностей;
* организацию работы системы управления охраной труда;
* применение необходимых средств защиты здоровья и жизни работников (СИЗ), сертифицированных в установленном законом порядке. При этом указанные средства выдаются и обновляются за счет работодателя. Нормы выдачи СИЗ зафиксированы в Приказе Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н;
* разработку инструкций и других руководящих документов, описывающих особенности организации безопасного труда для представителей различных профессий;
* организацию обучения сотрудников технике безопасности в соответствии с их должностными обязанностями. Указанное обучение включает полный комплекс занятий, стажировок и инструктажей, необходимых для полноценного усвоения ими знаний по безопасным методам выполнения работ;
* организацию проверки знаний работников в области безопасного выполнения трудовых обязанностей;
* недопущение к выполнению работ сотрудников, которые не прошли требуемое обучение либо проверку знаний;
* проведение контролирующих мероприятий с целью проверки правильности использования предоставленных СИЗ и выполнения правил техники безопасности;
* информирование работников о рисках, связанных с отклонением условий труда на их рабочих местах от нормальных параметров;
* принятие всех нужных мер по предотвращению несчастных случаев и аварий на производстве;
* участие в программе обязательного страхования работников от несчастных случаев и профзаболеваний;
* другие обязанности, предусмотренные ч.2 ст. 212 ТК РФ.

Обязанности работника по охране труда

Ответственность за безопасность трудового процесса на производстве в соответствии с действующим законодательством возлагается не только на работодателя, но и на работника. Его обязанности в данной области перечисляются в ст. 214 ТК РФ. К ним относятся:

* неукоснительное соблюдение правил охраны труда [в соответствии со спецификой своей деятельности](https://www.centrattek.ru/novosti/2832/);
* применение предоставленных СИЗ согласно инструкции;
* участие в обучающих мероприятиях, стажировках и инструктажах, предусмотренных для его должностной позиции, а также прохождение проверки знаний, усвоенных в ходе таких мероприятий;
* незамедлительное информирование руководящих работников о нештатных ситуациях на производстве. К ним относятся аварийные ситуации, поломки оборудования, несчастные случаи, ухудшение состояния здоровья самого работника или его коллег и проч.;
* прохождение обязательных медицинских обследований и осмотров, которые предусмотрены законодательством для представителей отдельных профессий и должностей.

Организация обучения в области безопасности труда

Одним из важнейших инструментов снижения уровня рисков в ходе выполнения работниками своих обязанностей является профилактика несчастных случаев и аварийных ситуаций. В значительной степени она реализуется посредством организации специального обучения, в ходе которого сотрудники получают знания о безопасных приемах и методах осуществления работ. Основные требования к организации такого обучения зафиксированы в совместном постановлении Минтруда и Минобразования от 13 января 2003 года N 1/29.

Данный документ предусматривает, что проходить обучение основам охраны труда должны все без исключения сотрудники предприятий. Однако в зависимости от занимаемых ими позиций указанное постановление предусматривает некоторые различия в части организации обучающих мероприятий:

* для представителей рабочих профессий проведение обучения осуществляется не позднее одного месяца с момента трудоустройства в организацию. В дальнейшем для таких сотрудников предусмотрено регулярное повторное обучение, которое обеспечит актуальность их знаний в области безопасности труда;
* для представителей руководящего состава и специалистов обучение после трудоустройства организуется в срок, не превышающий трех месяцев. Впоследствии для них также организуется повторное обучение, однако с меньшей частотой: оно проводится каждые три года.

Помимо обучения при приеме на работу, все сотрудники проходят вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж в условиях конкретного рабочего места. По истечении шести месяцев с момента его прохождения они участвуют в повторном инструктаже. В случае необходимости для отдельных сотрудников могут осуществляться целевой и внеплановый инструктажи.

Планируемые изменения порядка организации обучения по охране труда

В последние годы Минтруд в лице главы департамента, занимающегося вопросами условий и охраны труда, все чаще заявляет о необходимости реформирования действующей системы. При этом, отмечает Валерий Корж, такое реформирование должно «идти в ногу» с изменениями, происходящими в системе контроля производственных предприятий в целом. Одним из важнейших изменений, реализуемых в последние годы, является оптимизация уровня контроля, которую планируется привести в соответствие с реальным уровнем угрозы на конкретных предприятиях. Эта мысль прозвучала в Докладе о результатах и основных направлениях деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2015-2017 годы.

Такой принцип реализуется через внедрение риск-ориентированного подхода к организации надзорной деятельности. Схожие идеи выдвигает и Минтруд, который уже разработал официальный проект поправок к разделу Х Трудового кодекса РФ. Они базируются на том, что основной целью деятельности всех вовлеченных сторон в области охраны труда должна стать профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Предполагается, что документ будет принят Государственной Думой в 2019 году, а с 2020 года он может вступить в действие. В этом случае соответствующие изменения будут внесены и в постановление Минтруда от 17 декабря 2002 года N 80, утверждающее порядок разработки государственных требований по охране труда.

Конкретные мероприятия профилактического характера, в свою очередь, будут основываться на типах рисков, свойственных для данного предприятия. Для этих целей разработаны специальные методики, позволяющие не только выявить потенциально опасные зоны в работе компании, но и минимизировать возможные негативные последствия в ее работе. Они реализуются в форме специальных чек-листов, содержащих вопросы о различных типах рисков. Такие методики уже сегодня применяются в ходе проведения проверок. Утвержденные формы проверочных листов [доступны для ознакомления на сайте Роструда](https://www.centrattek.ru/novosti/2848/).

Новые требования к работодателям

Невыполнение или неполное соблюдение требований законодательства в области обеспечения безопасности трудового процесса является одним из ключевых факторов травмирования сотрудников на рабочих местах. В этой связи работодателям предложат усилить меры безопасности, в том числе:

* установить на участках, характеризующихся повышенным риском травмирования или несчастного случая, постоянное видеонаблюдение;
* перейти на систему электронного документооборота в части организации обучающих мероприятий по охране труда;
* организовать постоянный контроль правильности применения СИЗ работниками предприятия и отстранять от работы тех сотрудников, которые не применяют или неправильно применяют средства защиты;
* [организовать фиксацию всех повреждений](https://www.centrattek.ru/novosti/2831/), полученных работниками в ходе выполнения своих должностных обязанностей, включая микротравмы. В настоящее время их учет практически не осуществляется, что, как полагают специалисты Минтруда, способствует недостаточно серьезному отношению к таким повреждениям со стороны работодателя и нарушает права работников;
* использовать другие меры для снижения риска возникновения профессиональных заболеваний и травм на производстве.

Ведомство собирается стимулировать работодателей к более ответственному отношению к вопросам охраны труда работников. Однако версия проекта, существующая на сегодняшний день, имеет существенный плюс для организаций – предполагается, что большинство предложений Минтруда будут носить не обязательный, а рекомендательный характер. Это позволит работодателям самостоятельно принимать решение относительно выбора наиболее важных для их деятельности инструментов обеспечения безопасности персонала. Например, полагают эксперты, это избавит бизнес от необходимости отказываться от обновления устаревшего оборудования для установки видеонаблюдения. В такой ситуации оправданной будет модернизация производства, поскольку это гораздо больше снижает риск возникновения нештатных ситуаций.

Еще одним позитивным моментом для компаний можно назвать планируемое изменение требований к организации службы охраны труда на предприятии. Напомним, на сегодняшний день в соответствии со ст. 217 ТК РФ производства, где численность персонала превышает 50 человек, обязаны организовывать собственное подразделение ОТ. Предприятия меньшей численности могут, например, отдать эту деятельность на аутсорсинг или реализовывать ее силами одного специалиста. Не исключено, что с 1 января 2021 года такую возможность получат и те компании, в которых численность сотрудников не превышает 100 человек. Требования к более крупным предприятиям в части организации службы охраны труда останутся прежними.

Изменения в области охраны труда для работников

Изменения, планируемые Минтрудом, коснутся не только работодателей, но и работников. Фактически одной из основных целей ведомства является повышение уровня производственной дисциплины персонала : ведь, согласно статистике, более половины всех несчастных случаев на производстве являются следствием так называемого человеческого фактора. На практике это, к сожалению, чаще всего означает банальное пренебрежение правилами техники безопасности, которое приводит к печальным последствиям.

Инструментами фиксации таких нарушений должны стать вышеупомянутые видеонаблюдение и электронный документооборот, применяемый с целью учета прохождения обучения в области охраны труда. В совокупности эти инструменты позволят однозначно определить, получил ли данный работник все необходимые знания для безопасного выполнения работ, и имело ли место нарушение им правил техники безопасности. В случае, если такие факты найдут свое подтверждение, процедура наложения дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения, а также применения к работнику санкций в виде взыскания ущерба станет гораздо более простой и быстрой. В результате работодатель, внедривший на своем предприятии такие системы, достаточно быстро сможет компенсировать свои затраты, а кроме того, повысить уровень производственной дисциплины в компании.

Запрет на работу в опасных условиях

В дополнение к перечисленных мерам Минтруд вынашивает концепцию, которая должна вывести безопасность труда работников на принципиально новый уровень. Речь идет о полном запрете на выполнение работ в опасных условиях. Напомним, в соответствии с приказом Минтруда от 24 января 2014 г. N 33н все типы условий труда на рабочих местах сегодня делятся на 4 класса:

* 1 – оптимальный, то есть не имеющий отрицательного влияния на здоровье работников;
* 2 – допустимый, предполагающий, что такое влияние находится в пределах норм, установленных гигиеническими нормативами;
* 3 – вредный, представляющий опасность для здоровья человека;
* 4 – опасный, угрожающий жизни работника.

Класс условий труда на конкретном предприятии устанавливается в ходе проведения спецоценки, выполняемой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ. Если законопроект будет принят, то деятельность компаний, где были выявлены опасные рабочие места, приостановят до того момента, пока они не [улучшат условия для своих сотрудников](https://www.centrattek.ru/novosti/2825/). Это может достигаться применением дополнительных защитных технологий, автоматизацией производства и другими мерами. С подобными ограничениями они могут столкнуться уже с 1 января 2020 года.

Тем не менее, предполагается, что ряду предприятий, где внедрение таких мероприятий не представляется возможным, разрешат продолжать работу без изменения класса условий труда. Их перечень должно определить Правительство РФ в специальном нормативном документе. В настоящий момент он находится в процессе разработки.