



Association  
of European  
Businesses

↗ ↗ **Ежеквартальное деловое издание**

# BUSINESS QUARTERLY

➤ **Winter/зима 2021-22** ➤ ➤

## ESG

## SAFETY, HEALTH, ENVIRONMENT AND SECURITY

**ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЕ,  
ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА  
И БЕЗОПАСНОСТЬ**

**Challenges in  
health and safety  
amid the pandemic**

Вызовы в области охраны  
труда на фоне пандемии

**EPR: innovations  
and legal practice  
in 2021**

РОП: новеллы и судебная  
практика в 2021 году

**ESG: a global  
trend in the  
energy sector**

ESG: глобальный тренд  
в энергетическом секторе

**Selection  
of a private  
security vendor**

Выбор подрядчика  
в сфере безопасности

**АНДРЕЙ  
СЛЕПОВ**

Партнер, ADVANT Beiten

**ЕЛЕНА  
МОРОЗОВА**

Юрист, ADVANT Beiten

# СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЯХ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

С 1 марта 2022 года вступают в силу поправки к разделу X Трудового кодекса Российской Федерации об охране труда, внесенные Федеральным законом от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ. Данные изменения не только уточняют и актуализируют существующие положения Трудового кодекса, но и вводят новые права и обязанности как работодателей, так и работников. В настоящей статье мы рассмотрим некоторые новые положения, которые работодателям следует принять во внимание.

## **РАБОТА В ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА ПРЯМО ЗАПРЕЩЕНА**

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесена новая статья 214.1 «Запрет на работу в опасных условиях труда». Согласно статье, если условия труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда (спецоценки) признаны опасными (4 класс), работодатель, по общему правилу, обязан приостановить работы на этом рабочем месте.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ за работником сохраняются место работы и средний заработок. На время приостановки работ работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Возобновление работ допускается только после проведения внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей устранение опасных факторов.

Данный запрет не распространяется на работы в чрезвычайных ситуациях или на отдельные виды работ, перечень которых должен быть утвержден Правительством.

## **НОВЫЕ ПРАВИЛА, СВЯЗАННЫЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Работодатель продолжает нести ответственность за обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

В настоящее время при обеспечении СИЗ работодатели должны придерживаться типовых норм выдачи СИЗ (они утверждены для отдельных отраслей экономики и производства), которые будут действовать до 31 декабря 2024 г. По новым правилам работодатели должны будут установить нормы бесплатной выдачи СИЗ, придерживаясь единых правил обеспечения работников СИЗ с учетом результатов специальной оценки, оценки профессиональных рисков и мнения профсоюза (при его наличии).

Работодатель будет обязан отстранить от работы без сохранения заработной платы работника, не использующего

в установленном законом порядке выданные ему СИЗ, применение которых обязательно при работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при работе в особых температурных условиях. В настоящее время указанное отстранение от работы может применяться, как правило, только к работникам, занятым на подземных работах.

В случаях, когда работодатель не обеспечивает работника СИЗ, он не вправе требовать от работника выполнения им трудовых обязанностей и обязан оплатить работнику возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.

### **УЧЕТ МИКРОТРАВМ РАБОТНИКОВ**

Помимо расследования несчастных случаев, работодатели будут обязаны осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм.

Согласно статье 226 Трудового кодекса, микротравмы — это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

При этом у работодателя не возникает такой обязанности в каждом таком случае. Такая обязанность возникает только на основании обращения работника к руководителю или представителю работодателя. Рекомендации по учету микротравм должны быть утверждены Министерством труда.

### **РАБОТОДАТЕЛИ ОБЯЗАНЫ СИСТЕМАТИЧЕСКИ ВЫЯВЛЯТЬ ОПАСНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ, АНАЛИЗИРОВАТЬ И ОЦЕНИВАТЬ ИХ НА РЕГУЛЯРНОЙ ОСНОВЕ**

В настоящее время это регулируется в основном на уровне рекомендаций. Однако с марта 2022 года это станет обязанностью.

Профессиональные риски подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Опасности подлежат обнаружению в ходе проведения контроля за состоянием охраны труда, расследования несчастных случаев и микротравм и т. д.

### **ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

В настоящее время работодатели уже имеют право на видеосъемку производственных процессов. Однако правовая основа для таких действий не прописана четко, носит ограниченный и ограничительный характер. С марта 2022 года эта возможность будет зафиксирована непосредственно в Трудовом кодексе: работодатель будет вправе использовать устройства, оборудование и различные системы, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, и хранить полученную информацию в целях контроля за безопасностью производства. По нашему мнению, это может распространяться и на отслеживание местоположения.

Кроме того, в области охраны труда работодатели получают право вести электронный документооборот.

### **РАБОТЫ НА ОБЪЕКТАХ ТРЕТЬИХ ЛИЦ**

Особого внимания заслуживает новая норма, обязывающая работодателя, намеревающегося выполнять работы или оказывать услуги на территории, находящейся под контролем другого работодателя, заблаговременно связаться с ним для согласования действий, направленных на предотвращение причинения вреда здоровью работников, в том числе работников работодателя как сторонней организации, выполняющих работы (оказывающих услуги) на соответствующей территории. Примерный перечень действий, направленных на предотвращение причинения вреда здоровью работников, должен быть утвержден Министерством труда.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, основной целью вносимых изменений в раздел X Трудового кодекса является возложение на работодателей значительного количества новых обязанностей одновременно с предоставлением в ряде случаев определенной автономии. Поэтому мы рекомендуем работодателям заранее ознакомиться с новыми требованиями и подготовить необходимые изменения в рабочих процессах.