

## Дайджест изменений трудового законодательства с 1 марта 2022 года

Предстоящие серьезные изменения коснутся охраны труда работников, существенно обновлена редакция раздела X Трудового кодекса Российской Федерации.

Обзор изменений в области охраны труда и безопасности трудового процесса, вступающих в силу с 1 марта 2022 года, экспертно представит преподаватель кафедры частного права, кандидат юридических наук, доцент **Наталья Минкина**.

Данный материал может оказаться полезным для юрисконсультов, работников кадровых служб, специалистов по охране труда, студентов, работников и работодателей.



### **Новые подходы в регулировании охраны труда**

Раздела X Трудового кодекса Российской Федерации подвергся множественным изменениям и дополнениям на основании объемного Федерального закона № 311-ФЗ от 02.07.2021:

<http://ivo.garant.ru/#/document/401421204/paragraph/1:0>. В новой редакции изложена ст. 209, где содержатся *ключевые понятия в сфере охраны труда*, вводится в действие новая ст. 209.1, в которой закреплены *основные принципы обеспечения безопасности труда*. Отношения в сфере охраны труда также скорректированы за счет определения новой редакции *основных направлений государственной политики* и достаточно подробного раскрытия *полномочий Правительства РФ, федеральных и региональных органов власти в части государственного управления охраной* и мн. др. Наиболее значимые моменты ниже представлены с юридическим комментарием.

### **Видеофиксация производственного процесса: новые возможности работодателя**

Напомним, уже долгое время на практике многие работодатели прибегают к использованию на рабочих местах видеокамер (со звуком или без него). Основной целью является *обеспечение безопасности работников, контроль за процессом труда и сохранность имущества работодателя*. Ранее эти вопросы трудовым законодательством напрямую не регулировались, поэтому

критерии легальности такой видеофиксации вырабатывались судебной практикой (например: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 16.11.2016 по делу № 33-20507/2016). Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя признавалось судами правомерным, если *работодателем соблюдены следующие условия:*

- видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных обязанностей;
- работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения, в частности, путем ознакомления с локальным нормативным актом, где это обозначено (таким образом, реализуется право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);
- видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

С 1 марта текущего года вступает в силу *новая норма* – ст. 214.2 Трудового кодекса: <http://ivo.garant.ru/#/document/401421204/paragraph/195:1>, согласно которой *работодатель будет иметь право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации, а также предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ* федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, в том числе государственным инспекциям труда. Однако нужно заметить, что данная новелла не отменяет необходимость ознакомления работников с видеонаблюдением на рабочих местах. Сказанное среди прочего обусловлено положениями ст. 216.1, которая устанавливает *право работника на получение информации об условиях и охране труда*. При этом обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя.

Минтруд в приказе от 29.10.2021 № 773н:

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112140053> определил формы и способы, рекомендации по размещению работодателем сведений в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.



### **Нововведения по электронному документообороту**

Кроме того, согласно упомянутой ст. 214.2 кодекса работодатели смогут *вести электронный документооборот в области охраны труда и предоставлять дистанционный доступ к базам электронных документов работодателя в области охраны труда* федеральным государственным органам контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

Также *вводятся новый порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (сокращенно принято именовать СОУТ) и ее новая форма* (приказ Минтруда от 17.06.2021 № 406н: <https://base.garant.ru/401555296/>, период действия которого определен с 1 марта 2022 г. по 1 марта 2028 г.). Подача декларации основана на положениях ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

<http://ivo.garant.ru/#/document/70552676/paragraph/96/doclist/13368/showentries/0/highlight/%D1%84%D0%B7%20%D0%BE%20%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B5%20%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0:1>. Согласно приложению 2 обозначенного приказа декларация может быть подана в форме *электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети Интернет*: <https://declaration.rostrud.gov.ru/>.

Сведения, содержащиеся в электронном реестре, являются открытыми и общедоступными, за исключением сведений, относящихся к государственной и иной охраняемой законом тайне.

Содержание отмеченной декларации, по существу, осталось тем же: [https://base.garant.ru/401555296/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block\\_1000](https://base.garant.ru/401555296/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000). Декларация должна подаваться работодателем *в срок не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда* в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда.



### **Новое понятие «микротравма»**

Наряду с известным понятием несчастный случай с 1 марта появится *новая правовая категория «микрповреждение» (или иначе – «микротравма»)*. В ст. 226 кодекса под ними понимаются 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 (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, *обусловленных трудовыми отношениями с работодателем* либо совершаемых в его интересах, *не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности*. Работодатели будут обязаны осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к получению работниками микротравм. Основанием для таких действий будет являться обращение пострадавшего лица к непосредственному руководителю или работодателю. По мнениям экспертов, данное нововведение направлено на профилактику травматизма на производстве: <https://www.garant.ru/article/1486534/>.

### **Работа в опасных условиях труда**

В содержании *ст. 214.1 Трудового кодекса* установлен запрет на работу в опасных условиях труда. И с 1 марта текущего года руководитель организации обязан будет *остановить работу на рабочих местах, которые по результатам спецоценки отнесены к опасному 4-му классу условий труда*. Возобновить работу можно только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса опасности. Однако *запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций*, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством России.

### **Можно ли отказаться от индивидуальных средств защиты?**

*Соблюдение требований по охране труда – это не только обязанность работодателя, но и работника*. Поэтому для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных

условиях, работодатель обязан бесплатно выдавать работникам определенные средства индивидуальной защиты и смывающие средства. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и иные средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (новая ст. 221 Трудового кодекса). Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Если работодатель выполнил свою обязанность по обеспечению работников средствами защиты, а работник их не применяет, хотя в силу характера работ должен это делать, то с 1 марта у работодателя появляется новая возможность в этих случаях отстранить работника от работы без сохранения заработной платы (абз. 6 ч. 1 ст. 76 кодекса). Кроме того, по новым правилам работодателям нужно будет самостоятельно в локальных актах устанавливать нормы бесплатной выдачи таких средств, руководствуясь соответствующими и едиными типовыми нормами выдачи таких средств, которые предстоит утвердить Минтруду России. В целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до 1 марта 2022 г., как переходный период, но **не позднее 31 декабря 2024 года.**



### **Охрана труда женщин**

Вместе с тем с наступлением весны 2022 г. сокращается перечень профессий и работ, где запрещен женский труд. Так, приказом Минтруда РФ от 13.05.2021 № 313н:

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202108020006?index=0&rangeSize=1> с 400 позиций с запретами теперь будет установлено около 100.

Этот приказ будет действовать по 1 марта 2028 года. Те, профессии и работы, которые ранее считались мужскими, станут доступными для женщин, в частности: профессии авиационного механика и техника по планеру и двигателям, приборам и электрооборудованию,

радиооборудованию, парашютным и аварийно-спасательным средствам, горюче-смазочным материалам, техника по крылу, инженера, занятого непосредственно на техническом обслуживании самолетов (вертолетов). Ранее сфера металлообработки была для женщин под полным запретом, а с 1 марта женщинам нельзя будет работать только по таким профессиям, как котельщик, токарь на токарно-давильных станках, чеканщик, занятый на работах ручным пневматическим инструментом. В нефте- и газодобывающей промышленности установлены ограничения для женщин для таких профессий, как слесарь по монтажу и ремонту оснований морских буровых и эстакад; слесарь-ремонтник, занятый монтажом и обслуживанием технологического оборудования и др.



Как видно, ряд указанных дополнений и изменений в законодательство приоритетно направлен на проведение профилактических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда, закрепление расширенных возможностей работодателя и дополнительных прав работников в области охраны труда, а также цифровое взаимодействие работодателей с органами контроля и надзора в данной области. Однако ко всем изменениям, которые вступят в силу с 1 марта, работодателям предстоит еще организационно и документально подготовиться.