**Изменения в охране туда в 2020 году**

**Новый порядок спецоценки**

В настоящее время на рассмотрении в Госдуме находится [**законопроект № 769142-7**](https://sozd.duma.gov.ru/bill/769142-7) о внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». По мнению экспертов, его примут уже в ближайшее время. Что нужно знать об изменениях?

Спецоценку в 2020 году будут считать завершенной только после выгрузки данных во ФГИС, а не после утверждения отчета председателем комиссии, как сейчас. Изменения в законе «О специальной оценке условий труда» обязует работодателя требовать от экспертной организации подтвердить размещение сведений о проведенной спецоценке во ФГИС.

Таким образом Роструд делегирует свои функции по контролю загрузки данных о спецоценке на работодателя, оставляя за собой контроль за исполнением работодателем и экспертной организации обязанности по загрузке отчета о спецоценке в информационную систему.

Для этой цели введут обязанность экспертной организации информировать работодателя о том, что отчет загружен, ему присвоен уникальный номер, и написать об этом письмо с подтверждением.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана будет **в течение трех рабочих дней** с даты передачи в информационную систему учета указанных сведений, уведомить работодателя о такой передаче в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, либо на бумажном носителе в виде почтового отправления с уведомлением о вручении.

**Таким образом, в 2020 году СОУТ будут проводить по-новому**. Если отчет о ее проведении не будет выгружен во ФГИС, ее не будут считать проведенной вообще. Это означает, что работодателю нужно осуществлять строгий отбор экспертной организации, и внести в договор оказания услуг указание, что оплата за проведенную спецоценку будет произведена только после получения отчета о загрузке данных во ФГИС, и не ранее.

**Какие условия труда окажутся под запретом**

Еще одно изменение может коснуться предприятий с опасными условиями труда. Если по результатам [спецоценки](https://vip.1otruda.ru/" \l "/document/16/38583/) на рабочем месте установят IV класс, то деятельность работодателя приостановят. Именно так указано в проекте Х раздела ТК РФ.

Чтобы возобновить работу предприятия, работодателю нужно будет утвердить план по улучшению условий и охраны труда, а также провести внеплановую [СОУТ](https://vip.1otruda.ru/#/document/16/38583/).

На время приостановки сотрудников, занятым на таких рабочих местах придется перевестись на другое рабочее место. Необходимо сохранить за ними среднюю заработную плату.

**Новые требования к специалисту по охране труда**

Как только вступит в силу обновленный Х раздел Трудового кодекса РФ, должность специалиста по охране труда станет обязательной, если на предприятии численность работников составляет более 100 человек. Если в компании меньше 100 сотрудников и нет специалиста по охране труда, то функции по охране труда сможет выполнять:

* руководитель организации или предприниматель;
* уполномоченный работодателем сотрудник предприятия;
* предприниматель или организация по гражданско-правовому договору.

Напомним, что в настоящее время должность специалиста по ОТ нужно вводить, если в компании 50 и более работающих.

Введение новшеств в Х раздел ТК РФ не означает, что специалиста по охране труда необходимо уволить, если организация маленькая. Работы у специалиста по охране труда только прибавится.

Обратите внимание! Заключить договор на оказание услуг по охране труда можно будет только с [**аккредитованной компанией, которая включена в спецреестр Минтруда**](https://coko1.ru/konsalting-po-ohrane-truda/).

**Как изменится порядок расследования несчастных случаев**

Вступление в силу новой редакции Трудового кодекса РФ ориентировочно во второй половине 2020 года повлечет за собой изменения в порядке расследования несчастных случаев на производстве.

Помимо несчастных случаев и профзаболеваний, появится такое понятие как микроповреждения (микротравмы). Работодатель будет обязан учитывать их, проводить расследование, анализировать обстоятельства их возникновения и причины, по которым такие повреждения стали возможными.

Микротравмы в большинстве случаев возникают по причине нарушения требований охраны труда, требований к организации рабочих мест и трудового процесса. Они часто становятся предвестниками более серьезных повреждений здоровья работников (несчастных случаев или профессиональных заболеваний).

В законопроекте предложено ввести учет и рассмотрение таких случаев. Действующее законодательство не устанавливает обязанность работодателя принимать какие-либо меры в случае получения работниками микроповреждений. Расследуют только те повреждения, которые привели к утрате трудоспособности.

Как только законопроект примут, от работодателя потребуется провести оценку всех профрисков, проверить, как в инструкции по охране труда прописаны меры безопасности работника при выполнении ими любых манипуляций, которые чреваты опасностью микротравм.

**Как будет изменен порядок медосмотра**

[**Минздравосцразвития разработал законопроект**](https://regulation.gov.ru/projects#npa=61220) об изменении Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)». На данный момент законопроект находится [**на сайте проектов нормативных правовых актов**](https://regulation.gov.ru/projects#npa=61220).

Какие изменения ждут компании, если проект официально вступит в силу? В частности, ведомство планирует отменить паспорт здоровья. Кроме этого, будет разработан механизм передачи медицинских заключений работодателю. В настоящее время он не прописан — в действующем Приказе № 302н указано, что заключение выдается на руки работнику, что подразумевает хранение его у самого работника, и не обязывает передавать результаты медосмотра своему работодателю. Но в этом случае нарушается обязанность работодателя не допускать к труду лиц, имеющих медицинские противопоказания.

При этом в медицинском заключении не будут указаны сведения, которые относятся к врачебной тайне. Работодателю будет доступна информация только о том, имеет ли работник ограничения к труду.

Очень важное изменение касается и возможности направлять работников на внеочередной медосмотр после длительного больничного у работника. Раньше такой возможности у работодателя не было, и некоторые сотрудники злоупотребляли этим. Так что все грядущие изменения в приказ являются для работодателей позитивными.

Еще одно изменение — передача одного экземпляра заключительного акта в ФСС, в том случае, если планируется возмещение затрат на предупредительные меры за счет страховых взносов, уплаченных на страхование от производственного травматизма.

**Оценка рисков станет обязательной на этапе ввода производства**

214 статья новой редакции раздела Х ТК РФ вводит новый термин — **комплексная оценка технического и организационного уровня рабочего места, а также оценка факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут вызвать повреждения здоровья работников**.

Эта оценка будет включать в себя определение профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, [**специальную оценку условий труда**](https://coko1.ru/articles/protection/specialnaya-ocenka-uslovij-truda-chto-dolzhen-znat-rabotodatel/), и постоянную [**оценку и анализ производственных рисков**](https://coko1.ru/upravlenie-riskami/) на всех этапах производства товаров, работ и услуг.

В настоящее время оценка рисков предприятия является обязательной процедурой, поскольку упоминается в 212 статье ТК РФ, но ее юридический и методический механизмы до сих пор не прописаны в нормативно-правовом акте. Будем надеяться, что и этот пробел будет заполнен к началу действия обновленной редакции Трудового Кодекса РФ.

**Станет обязательным ведение реестра НПА, которые содержат требования охраны труда**

С вступлением в силу Х раздела Трудового кодекса РФ (ID проекта на портале regulation.gov.ru 00/03-22750/01-15/28-13-4) становится обязательным ведение работодателем реестра (перечня) нормативных правовых актов. Для доступа работников предприятия к этим нормативным актам, руководитель компании может использовать не только бумажные версии, но и электронные базы данных.

В нынешней редакции ТК РФ требуется иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов. Таким образом становится очевидным, что иметь бумажный комплект НПА в будущем станет не обязательно, как сейчас, если работникам будет обеспечен доступ к электронной базе данных.

Поэтому, когда Х раздел Трудового кодекса вступит в силу, **работодатель должен выбрать — размещать эти нормативные правовые акты на своем корпоративном портале или установить компьютер с электронной базой данной документов по охране труда для ознакомления каждого работника**.

Что включить в перечень нормативных правовых актов:

* Трудовой Кодекс РФ,
* правила по охране труда, касающиеся деятельности предприятия,
* нормы выдачи средств индивидуальной защиты,
* нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств,
* порядок проведения обязательного психиатрического освидетельствования, предварительного и периодического медосмотров,
* санитарные нормы и правила,
* порядок проведения спецоценки,
* технические регламенты таможенного союза и другие документы, на которых будете ссылаться в своих локальных нормативных актах и т. п.