**Порядок введения электронного документооборота по охране труда**

С начала 2022-го почти всю кадровую документацию можно вести в цифровом виде, не дублируя на бумажных носителях. Правила работы с ЭДО прописаны в новых статья ТК РФ: 22.1, 22.2, 22.3. Что это означает на практике?

Если кратко, электронный документооборот и в сфере охраны труда — это возможность создавать, подписывать и хранить документы на цифровых носителях. Например, можно создать инструкции и правила по ОТ в виде компьютерного документа и быстро ознакомить с ними персонал, используя корпоративные средства связи. Без хождений по кабинетам и сборов «живых» подписей об ознакомлении. Это удобно, но надо учесть нюансы: для работы с электронным документооборотом по охране труда в 2022-м участникам процесса, и работодателям, и работникам, нужны цифровые подписи; введение ЭДО добровольное, вы должны получить согласие работников на работу в новом формате, при этом отказ конкретного сотрудника касается только его лично и не означает, что компания не может вести цифровой документооборот; во время проверок надо будет обеспечивать инспекторам доступ к базам данных по ОТ, в соответствии со статьями 214.2 и 216.2 ТК РФ. Некоторые документы нельзя подписывать и хранить только в цифре, в части охраны труда электронный документооборот неприменим к: журналам обучения и инструктажей по ОТ; актам о несчастных случаях.

Эти документы и работодатель, и сотрудники должны подписывать лично.

**Учет микротравм: новые требования для работодателей с 1 марта 2022 года.**

С марта 2022 года работодатели должны фиксировать все травмы сотрудников, даже маленькие порезы, синяки и ссадины, если о них сообщают пострадавшие. Эта обязанность появилась в новой редакции ст. 226 ТК РФ раздела X «Охрана труда».

 Расследование и учет несчастных случаев на производстве регламентируют ст. [227–231](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=407606&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563#h5596) ТК РФ. Микротравмы не считаются несчастными случаями, но с 1 марта 2022 года работодатели обязаны взять их под учет: выяснять обстоятельства произошедшего и фиксировать в документах.

Изменения в ст. [226](https://normativ.kontur.ru/document/last?moduleId=1&documentId=407606&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563#h5593) ТК РФ с 1 марта 2022 года внес Федеральный закон [от 02.07.2021 № 311-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=395450&cwi=12&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563). Статья  изменила название с «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда» на «Микроповреждения (микротравмы)» (приказ Минтруда [от 15.09.2021 № 632н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=412466&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563)).

Согласно новой редакции ст. [226](https://normativ.kontur.ru/document/last?moduleId=1&documentId=407606&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563#h5593) ТК РФ, работодатель должен вести учет травм сотрудников и других лиц, которые участвуют в производственной деятельности. К ним относятся в частности (ст. [227](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=407606&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563#h5596) ТК РФ):

* студенты на производственной практике;
* работники и другие лица, получающие образование по ученическому договору;
* осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду, а также выполняющие общественно-полезные работы;
* члены ПК и члены КФХ, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Регистрировать микротравму и проводить по ней расследование работодатель должен, только если пострадавший сотрудник сообщил об этом ему или своему руководителю.

**Порядок действий при микротравме**

Минтруд  разместил рекомендации по учету микротравм в приказе [от 15.09.2021 № 632н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=412466&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6563). В документе ведомство поясняет, что работодатель должен вести учет самостоятельно, опираясь на специфику своей деятельности, достижения современной науки, принятые на себя обязательства.

**Также Минтруд рекомендует работодателю:**

* зафиксировать и утвердить порядок учета микротравм в локальном нормативном акте, например, добавить раздел в положение о расследовании и учете несчастных случаев или издать отдельный документ;
* ознакомить с утвержденным порядком должностных лиц;
* рассказать сотрудникам, что делать, если они получили микротравму.

При наличии профкома или другого представительного органа работников, с ним нужно согласовать проект порядка.

**Что делать сотруднику при микротравме**

Сотруднику рекомендуется сообщить об ушибе, царапине или других незначительных повреждениях непосредственному или вышестоящему руководителю. Никаких специальных форм для этого не предусмотрено, можно просто прийти и сказать о проблеме, но для расследования может понадобиться письменное заявление.

Если пострадавший сразу обратится за врачебной помощью, тогда рассказать о микротравме должен будет медработник.

**Что делать работодателю**

Первым делом руководитель должен убедиться, что пострадавший получил необходимую медицинскую помощь.   
Если из-за травмы сотрудник не может работать и вынужден взять больничный хотя бы на один день, то это уже не считается микротравмой. Действовать нужно в другом порядке, его мы описывали в статье «[Производственная травма: действия работодателя и выплаты в 2022 году](https://kontur.ru/articles/5443)».

Затем рекомендуется уведомить о случившемся специалиста по охране труда или другого работника, который исполняет его функции.   
Руководитель сообщает следующие сведения о пострадавшем и травме:

* фамилию, имя, отчество пострадавшего, должность, структурное подразделение;
* место, дату и время получения работником микроповреждения;
* описание микротравмы;
* обстоятельства ее получения.

**Что делать специалисту по охране труда**

Дальше за дело берется специалист по охране труда. В течение трех календарных дней он должен рассмотреть обстоятельства и причины, которые привели к травме. Для этого целесообразно:

запросить объяснение у пострадавшего;

осмотреть место происшествия;

при необходимости привлечь руководителей и провести опрос очевидцев;

зафиксировать результаты в специальных документах.

Если по каким-либо объективным причинам, в том числе при отсутствии объяснений от работника, вовремя рассмотреть обстоятельства не удается, то срок можно продлить. Но не больше, чем на два календарных дня.

Работодателям рекомендовано привлекать пострадавшего работника к рассмотрению обстоятельств микротравмы, а также ознакомить его с результатами.

**Как и где вести учет микротравм**

Учет микроповреждений значительно отличается от учета обычных травм. Вместо объемных актов о расследованиях Минтруд рекомендовал оформлять результаты рассмотрения причин и обстоятельств микротравм в специальной Справке (приложение № 1 к приказу Минтруда и соцзащиты от 15.09.2021 № 632).

**Новое в Трудовом Кодексе**

|  |  |
| --- | --- |
| **Изменения в ТК с 01.03.2022 г.** | **Статья ТК РФ** |
| Новый формат самопроверок — самостоятельное обследование по чек-листам: работодатель самостоятельно оценивает уровень соблюдения требований трудового законодательства с возможностью принять декларацию соответствия по результатам самопроверки | 22 и 51 |
| Необходимость предусматривать и вовремя принимать меры, обеспечивающие готовность к локализации, минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков | 209.1 |
| Обязанность оценивать профессиональные риски перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и рабочих мест | 214.1 |
| Необходимость регулярно улучшать условия труда на предприятии, всегда быть готовым к локализации и минимизации возможных последствий профрисков | 214.1 |
| Обязанность отдельно обучать персонал правилам применения СИЗ и не допускать к работе сотрудников, которые не прошли обучение | 214.1 |
| Право вести документооборот по охране труда в электронном виде | 214.2 |
| Право использовать видеокамеры и другие приборы для дистанционной видео- и аудиофиксации в целях контроля за безопасностью производства | 214.2 |
| Запрет на работу в опасных условиях с приостановкой деятельности до проведения СОУТ или оценки рисков, результаты которой подтвердят снижение класса опасности | 216.1 |
| Требование объявлять простой с сохранением средней зарплаты всем сотрудникам, которых работодатель не может обеспечить СИЗ в соответствии с актуальными нормами | 216.1 |
| Необходимость проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах | 218 |
| Внедрение единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, учитывающих наличие вредных производственных факторов на рабочих местах, вместо отраслевых норм | 221 |
| Обязанность вести учет микротравм, полученных персоналом на рабочих местах, и рассматривать обстоятельства их получения | 226 |

У работодателя появится право создавать внутреннюю систему контроля соблюдения требований ТК. Это будет способствовать предотвращению и предупреждению правонарушений. Наниматель также не должен допускать к работе сотрудника, который отказывается применять выданные средства защиты. При прохождении медосмотра и психического освидетельствования работник сохраняет должность, средний заработок, и он должен об этом знать.

**Обучение по охране труда по новым правилам 2022 года**

С 1 сентября 2022 года вступают в силу новые правила обучения и проверки знаний требований охраны труда. Правила утвердили постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464. Большая часть положений Правил вступит в силу с 1 марта 2023 года. В новых правилах пять видов обучения:

Инструктажи по охране труда

Стажировки на рабочем месте

Обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

Обучение по использованию (применению) СИЗ

Обучения по охране труда, в т.ч. обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

Новые правила скорректировали порядок и требования к инструктажам, добавили новые виды обучения по охране труда.

**Основные изменения в порядке обучения по ОТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Что изменится | Суть изменения |
| Добавятся новые виды обучения по ОТ | Кроме стажировок, инструктажей и обучения требованиям ОТ на работе или в учебном центре, работники будут обучаться правилам применения СИЗ и оказанию первой помощи |
| Обучение будет не формальным, а специализированным благодаря трём разным программным блокам — это позволит не учить всех и всему, а дать отдельным категориям персонала необходимые им знания | Первый блок — базовый (по общим вопросам ОТ и функционирования СУОТ), второй блок — для персонала, выполняющего вредные и опасные работы, третий блок — по безопасным методам выполнения работ повышенной опасности, для которых необходим наряд-допуск |
| Предусматривается возможность ведения электронного документооборота по ОТ | Журналы учёта инструктажей и другие документы по ОТ можно будет вести в электронном виде, что сэкономит и время, потраченное на работу с документами, и средства работодателя (больше не нужно закупать или распечатывать бланки) |
| Офисных работников и ИП можно будет освободить от лишних и ненужных инструктажей | Эта возможность будет более чётко прописана в новом порядке — теперь офисный персонал будет получать только те знания по ОТ, которые ему действительно необходимы, а ИП смогут не обучаться по охране труда вплоть до приёма на работу первого наёмного сотрудника |
| Контроль качества подготовки персонала по ОТ повысится благодаря появлению новых реестров | Появятся единые реестры организаций, оказывающих услуги по охране труда, работодателей, обучающих персонал ОТ на предприятии, и работников, прошедших обучение у работодателя или в учебном центре |
| Работодателей распределят по категориям с учётом условий труда и других характеристик производства | Требования к организации мероприятий по ОТ будут формироваться с учётом характеристик предприятия, а перечни обучающихся сотрудников — с учётом результатов процедуры оценки профессиональных рисков |
| Микропредприятия смогут обучать персонал охране труда по упрощённой процедуре | Обучение по ОТ сотрудников микропредприятий можно будет проводить в рамках инструктажей на рабочем месте (вводный и первичный инструктажи разрешено совмещать), а комиссия для проверки знаний становится необязательной — её может заменить один уполномоченный сотрудник |