

Изменения в законодательстве в области сельского хозяйства.

С 1 января 2021 года в силу вступили новые правила в сельском хозяйстве, утверждённые приказом Минтруда № 746н от 27.10.2020 года, которые помогут обеспечить необходимый уровень безопасности труда работников сферы.

На сегодняшний день, такие области деятельности, как сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство являются наиболее травмоопасными видами. Всего на эти сферы труда приходится 8,8% страховых случаев.

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда и обязательны для исполнения всеми ИП и организациями, независимо от формы собственности, чей вид деятельности относится к сельскому хозяйству.

Основные требования в области охраны труда в сельском хозяйстве

В список основных обязанностей работодателя по достижению требуемого уровня безопасности на сельскохозяйственном предприятии согласно разделу II приказа № 746н входят:

1) устранение непосредственных контактов работников с исходными материалами, полуфабрикатами и отходами производства, оказывающими вредное воздействие, обеспечение надлежащей герметизации технологического оборудования;

2) повышение уровня механизации и автоматизации производственных процессов, использование дистанционного управления;

3) проведение профессионального отбора и подготовки работников по охране труда и проверки их знаний и навыков безопасных приёмов работы в соответствии с требованиями охраны труда;

4) организация проведения работ, связанных с повышенной опасностью, выполняемых в особом порядке (по наряду-допуску), обеспечение контроля за безопасным проведением этих работ;

5) обеспечение работников эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими характеру

проявления возможных вредных и (или) опасных производственных факторов, и осуществление контроля за их правильным применением;

б) применение рациональных режимов труда и отдыха с целью снижения воздействия на работников физических и психофизиологических вредных и (или) опасных производственных факторов.

Требования к работодателям направлены на:

- достижение нужного уровня безопасности труда работников;
- организацию рабочих мест и производственных помещений;
- организацию технологических процессов.

Допуск сотрудников к работе разрешается только при условии прохождения ими необходимой квалификационной подготовки, а также обязательных медицинских осмотров, предусмотренных действующим законодательством.

При этом каждый работник обязан пройти отдельную подготовку по охране труда в порядке, установленном положениями совместного постановления Минобра и Минтруда от 13 января 2003 года N 1/29 (с изменениями на 30 ноября 2016 года). Согласно этому нормативному документу, работники должны проходить все виды инструктажей: (вводный, первичный, повторный, внеочередной, целевой).

Для некоторых групп сотрудников, которые привлекаются к выполнению опасных видов работ, предусмотрены повышенные требования в части прохождения подготовки по ОТ. Повторный инструктаж для них проводится каждые три месяца, а каждый год – проверка наличия обязательных знаний в сфере достижения требуемого уровня труда.

Специальная оценка условий труда (СОУТ)

(Федеральный закон от 30.12.2020 № 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда» с изменениями от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда")

На 01.10.2021 год по оперативным данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республике **среднесписочная численность** сотрудников в агропромышленном комплексе составила **18**

768 человек. Специальная оценка условий труда в организациях сельского хозяйства проведена **на 12677 рабочих местах - это 67,5% от всех рабочих мест**, в том числе 5070 мест с вредными условиями труда - это 27,01% от всего количества рабочих мест.

Специальная оценка условий труда является одной из основных обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ). Специальная оценка условий труда должна проводиться не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

В соответствии с требованиями ч.2 ст.4 Федерального закона от 28.12.2011 № 426-ФЗ работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона;

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Примечание: работодатель в течение трёх рабочих дней со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также

направить в её адрес копию утверждённого отчёта о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью.

Первое изменение внесённое в ст. 8 и ст. 11 от 30.12.2020 № 503-ФЗ касается декларации соответствия условий труда. Декларация соответствия условий труда государственным требованиям охраны труда (далее – декларация), которая подаётся работодателем по результатам спецоценки по тем рабочим местам, на которых спецоценкой:

- не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы;
- условия труда признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ.

До 30.12.2020 срок действия этой декларации составлял 5 лет. Если в течение этого срока у работодателя не было несчастных случаев и нарушения государственных нормативных требований охраны труда, а у работников не было выявлено профзаболеваний, срок действия декларации продлевался еще на 5 лет.

Теперь декларация будет действовать бессрочно, пока условия труда сохраняются на соответствующем уровне на рабочем месте. Такие изменения Закон № 503-ФЗ внёс в статью 11 Закона № 426-ФЗ.

Обратите внимание, что бессрочными станут декларации, которые были внесены в соответствующий реестр до 30.12.2020 и считались поданными на 5 лет. Этот вывод следует из п. 2 ст. 2 Закона № 503-ФЗ.

Второе изменение касается пятилетнего срока проведения спецоценки. В соответствии с ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ спецоценка на рабочем месте проводится не реже чем один раз в 5 лет, если иное не установлено Законом № 426-ФЗ.

Закон № 503-ФЗ добавил в эту часть новое положение. Так теперь, работодатель может не проводить повторную спецоценку на рабочих местах, в отношении которых была подана декларация соответствия.

Исключение составляют случаи ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ:

- когда на производстве произошёл несчастный случай (за исключением несчастных случаев по вине третьих лиц);

- когда у работника, который трудится на безопасном рабочем месте,
- появилось профзаболевание по причине вредных (опасных) условий труда;
- когда на безопасном рабочем месте при проверке условий охраны труда обнаружилось нарушение государственных нормативных требований охраны труда.

При наступлении любого из этих случаев работодатель должен провести внеплановую спецоценку. Таким образом, законодатель фактически закрепил позицию Минтруда России по вопросу проведения плановой спецоценки рабочих мест с нормальными условиями труда (см. письмо от 30.08.2019 № 15-1/ООГ-1968).

Работодатели, у которых в отношении рабочих мест подана декларация соответствия, могут не проводить плановую спецоценку, даже если с первой спецоценки прошло 5 лет. Итоги проведенной спецоценки в этом случае будут действовать, пока не произойдут случаи, установленные ч. 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ.

Декларация должна подаваться в срок не позднее 30 рабочих дней не со дня утверждения отчета о проведении СОУТ, а со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ в информационную систему учета.

В перечне сведений, содержащихся в реестре деклараций, исключаются сведения о сроке действия декларации. Напомним, в связи с принятием Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 503-ФЗ декларации соответствия условий труда стали бессрочными (в случае сохранения условий труда на рабочем месте).

Согласно приказу (приказ от 17.06.2021 № 406н), новая форма декларации СОУТ **вступает в силу с 1 марта 2022 г.**

Предусмотрена административная ответственность за непроведение специальной оценки условий труда ч.2 ст. 5.27.1 КоАП РФ «нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или её непроведение - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на

лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей».

Оценка профессиональных рисков.

Поскольку работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, а оценка рисков – один из основных элементов системы (это указано в статьях 209 и 212 ТК и пунктах 29, 33–39 типового положения о СУОТ, утвержденного приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438н), **работодателей обязали проводить оценку профессиональных рисков.**

Оценка рисков помогает снизить риск возникновения несчастных случаев и профзаболеваний на конкретном рабочем месте и выявить, какие меры по обеспечению безопасности на предприятии необходимо принимать в первую очередь.

Оценка рисков помогает повысить мотивацию работников соблюдать требования охраны труда, социальную защищенность работников и квалификацию персонала, а также обеспечить экологическую безопасность производства.

При внеплановых проверках и расследованиях несчастных случаев инспекторы ГИТ будут оценивать эффективность внедренной в организации системы управления охраной труда, в том числе и процедуру управления рисками.

По результатам проведенной проверки, нанимателю требуется принять соответствующие мероприятия по снижению выявленных профессиональных рисков. Данные изменения в законодательстве в области охраны труда в 2021 году уже вступили в силу.

Обращаю Ваше внимание, что внести изменения в локальные акты работодателя было необходимо ещё до вступления в силу изменение в законодательстве по охране труда 2021 года. Согласно ст. 5.27.1 КоАП, наниматель не вправе допускать до работы необученных сотрудников. За это предусмотрены весомые штрафы. Обновлять следует те инструкции по охране труда, которые затрагивают функционал или

трудовую деятельность персонала из обозначенных отраслей деятельности.

Ответственность за невыполнение требований охраны труда в сельском хозяйстве

Контроль за соблюдением перечисленных и иных требований, установленных данным нормативным документом, осуществляют сотрудники территориальных подразделений Государственной инспекции труда по месту работы предприятия. При этом полный объем ответственности за выполнение действующих нормативов возлагается на работодателя.

При обнаружении фактов их невыполнения могут применяться серьезные санкции, зафиксированные в статье 5.27.1 КоАП РФ.

Согласно этому разделу нормативного документа максимальный штраф для должностных лиц, виновных в таких нарушениях, может составить до 40 тысяч рублей, либо его могут заменить дисквалификацией на период до 3 лет.

Максимальное наказание для ИП по этой статье составляет 40 тысяч рублей; оно может быть заменено остановкой работы на срок до 90 дней. Максимальный штраф для организаций по рассматриваемой статье достигает 200 тысяч рублей; его также могут заменить остановкой работы на срок до 90 дней.

При этом если такие нарушения стали причиной серьезных последствий, например, гибели людей, государственные органы могут квалифицировать их на основании положений Уголовного кодекса.

- ✓ В 2022 году планируются не менее важные изменения в правилах охраны труда. Большинство обновлений вступает в силу с 1 марта 2022 года. Работодателям необходимо уже сейчас подготовиться к новым правилам работы.

Изменения по охране труда в 2022 году:

Вводятся изменения ПОТ	Комментарии	Ссылка на НПА
Обязали вести учёт мелких травм, которые сотрудники получили на работе	Работодатель должен самостоятельно учитывать и рассматривать обстоятельства и причины, почему сотрудник получил микротравму	С 1 марта 2022 года. П. 25 ст. 1 Закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ
Ввели требования отстранения от работы сотрудника без СИЗ	Работодатель обязан отстранить от работы или не допускать к работе сотрудника, который не применяет выданные ему средства индивидуальной защиты. Обязательное условие – сотрудник обязан применять СИЗ при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. За весь период, когда сотрудник отстранён, заработная плата не начисляется	С 1 марта 2022 года. П. 2 ст. 1 Закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ
Запретили работу в опасных условиях труда	Если по результатам спецоценки условия труда работы будут признаны опасными, работы приостановят. До снижения класса условий труда по разработанному плану мероприятий. План согласовывают с первичным профсоюзом при его наличии и копию направляют в ГИТ. Сотрудникам, занятым на таких работах, на весь период приостановки необходимо предоставить другую работу либо сохранить на время простоя должности и зарплату. Исключение – работы по устранению последствий ЧС	С 1 марта 2022 года. П. 15 ст. 1 Закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ
Законодательно утвердили электронный документооборот с ГИТ и дистанционную фиксацию рабочих процессов	Работодатель имеет право: - вести электронный документооборот по охране труда; - предоставлять документы в ГИТ электронно; - следить за безопасностью работ с помощью оборудования для видео-, аудиофиксации; - давать ГИТ удалённый доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов по охране труда	С 1 марта 2022 года. П. 15 ст. 1 Закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ

Подведём итоги, руководителям и специалистам по охране труда требуется:

- В связи с введением новых правил по охране труда, работодателям нужно организовать внеочередную проверку знаний персонала, которого коснулись изменения. Провести проверку организации могут в своих комиссиях. При этом её члены должны пройти переобучение.
- Также следует актуализировать инструкции, программы обучения и другие документы по охране труда. (пересмотру подлежат все действующие положения и инструкции в области охраны труда на предприятии. Кроме того, требуется проверить программы обучения, программы инструктажей, а также иные локальные акты, в которых могут содержаться ссылки на устаревшие.)
- Обеспечить постоянный контроль за соблюдением работниками требований безопасности технологических процессов, трудовой и производственной дисциплины труда;
- Обеспечить контроль за применением работниками СИЗ;
- Контролировать соблюдение сроков проведения специальной оценки условий труда в организациях;
- Провести оценку профессиональных рисков в организациях, согласно приказу Минтруда от 19.08.2016 № 438н. Работодателю стоит оценить и затем снизить уровни профрисков. Методы оценки работодатели определяют сами с учётом характера деятельности, сложности процессов и операций.