**Основные новшества новой редакции Трудового Кодекса РФ**

**Раздел X дополнен и скорректирован, или 12 моментов на которые стоит обратить внимание**

 Главы переформатированы, дополнены новыми статьями, а содержание действующих статей частично изменено. В частности:

1. Разграничены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ.
2. Изложены государственные нормативные требования ОТ и национальные стандарты безопасности труда, а также порядок осуществления государственной экспертизы условий труда.
3. Установлен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям ОТ.
4. Изложены обязанности и права работодателя, а также обязанности и права работника в области ОТ.
5. Регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда.
6. Изложены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям ОТ.
7. Закреплены права работников на получение информации об условиях и ОТ, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание.
8. Установлен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах.
9. Изложены правила обучения по ОТ, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников СИЗ, порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.
10. Определен порядок создания службы ОТ у работодателя, а также комитетов (комиссий) по ОТ.
11. Определены порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и ОТ за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц, а также работодателями.
12. Установлен порядок расследования, оформления (рассмотрения), учёта микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве.

Остановимся подробнее на отдельных изменениях.

**Самоконтроль — новое право работодателя**

Новая редакция ст. 22 ТК РФ предоставляет работодателю право «проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)».

**За неприменение средств индивидуальной защиты — неоплачиваемый простой**

В соответствии с новыми требованиями ст. 76 ТК РФ работодатель обязан будет отстранить от работы работника, «не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (далее — СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».

**Сохранение рабочего места и среднего заработка на время психиатрического освидетельствования**

В соответствии с новой редакцией ст. 185 ТК РФ место работы (должность) и средний заработок по месту работы сохраняются за работником только на время прохождения обязательных медосмотров, а с 1 марта будущего года норма распространится еще и на время прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.

**Запретительные меры в сфере труда женщин изменяются на ограничительные**

Законодатель следует международному тренду на гендерное равенство**. С 1 января 2021 года действует новый Перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин.**

Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

В обновлённом Перечне **вместо слов о запрете труда женщин** на определённых работах предполагается **только ограничение на его применение**. В документе применяется **иная классификация производств и работ**, где ограничивается женский труд.

Статья 209 ТК РФ дополнена новым определением:

 *Статья 209. Основные понятия*

***Опасность —*** *потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.*

**Система управления охраной труда и профессиональные риски**

Содержание термина «система управления охраной труда» (СУОТ) в разделе останется прежним. Сохранится и обязанность работодателя обеспечивать создание и функционирование СУОТ. При этом нужно будет систематически оценивать её эффективность.

Нам придётся управлять **профессиональными рисками** на рабочих местах (схема 2), выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков, поскольку теперь это будет прямо прописано в Трудовом кодексе РФ.

Схема 2

|  |
| --- |
| **Виды профессиональных рисков** |
| ⇓ | ⇓ |
| Риски травмирования работника | Риски получения работником профзаболевания |

Оценка профессиональных рисков – обязательная процедура для всех работодателей, и на законодательном уровне исключений не предусмотрено даже для офисных организаций, где трудоустроены 2 человека.

Контрольно-надзорные органы (Государственная инспекция по труду, Прокуратура) уделяют оценке профессиональных рисков пристальное внимание и при проведении проверки в организациях выявляют отсутствие данной процедуры у многих организаций, а также отсутствие мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

Ответственность работодателя в случае непроведения оценки рисков на основании статьи 5.27.1 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа:

* на юридических лиц – от 50 000 до 80 000 рублей;
* на должностных лиц – в размере от 2000 до 5000 рублей;
* на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 2000 до 5000 рублей.

Лучше провести оценку профессиональных рисков уже сейчас, чтобы потом не платить штраф и все равно выполнять данную процедуру, но уже оперативно, чтобы уложиться в сроки протокола об административном правонарушении, заплатив сторонней организации двойную цену за оперативность.

Оценка профессиональных рисков – это определение вероятности причинения вреда здоровью работников, например, получения травмы при выполнении работ.

**Работники получат исчерпывающую информацию об условиях труда**

Отдельно освещаются вопросы, касающиеся права работника на получение информации об условиях и ОТ (схема 6).

Схема 6

|  |
| --- |
| **Работник вправе будет получать актуальную и достоверную информацию** |
| ⇓ | ⇓ | ⇓ |
| Об условиях и ОТ на рабочем месте |  О существующих профессиональных рисках и их уровнях | О мерах по защите от воздействия ВОПФ\*, имеющихся на рабочем месте |

*\* Вредные и (или) опасные производственные факторы.*

При этом работодателю вменяется в обязанность незамедлительно и любым доступным способом информировать работника о том, что условия труда на его рабочем месте по результатам СОУТ отнесены к опасному классу.

**Придётся учитывать микроповреждения (микротравмы) работников**

Новой редакцией ст. 226 ТК РФ вводится учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Минтруд России разработал **Рекомендации по учёту микроповреждений (микротравм) работников,** чтобы упростить жизнь работодателю:

* исполнять требования ст. 214, 216, 226 нового раздела X ТК РФ;
* совершенствовать процессы СУОТ в организации;
* предупреждать производственный травматизм.

**Нормы выдачи СИЗ можно будет применять до конца 2024 года!**

***Привожу Рекомендации Минтруда по учету микроповреждений (микротравм) работников (Приложение 1) и некоторые образцы документов (приложение 2)***

**Приложение 1**

**УТВЕРЖДЕНЫ**[**приказом**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/0)**Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 15 сентября 2021 г. N 632н**

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников

I. Общие положения

1. Настоящие рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания содействия работодателям в исполнении требований [статей 214](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/214), [216](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/216), [226 раздела X](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/226) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139), совершенствования внутренних процессов управления охраной труда в организации, предупреждения производственного травматизма и не содержат обязательных требований.

2. Учет микроповреждений (микротравм) работников рекомендуется осуществлять посредством сбора и регистрации информации о микроповреждениях (микротравмах).

Учет микроповреждений (микротравм) работников позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечении улучшения условий и охраны труда.

Учет микроповреждений (микротравм) работников осуществляется работодателем самостоятельно исходя из специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучших практик, принятых на себя обязательств.

3. В целях учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, предупреждения производственного травматизма, работодателю рекомендуется:

утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников, с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности, принятым с соблюдением установленного [статьей 372](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) порядка учета мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений (микротравм) работников;

организовать информирование работников о действиях при получении микроповреждения (микротравмы);

организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, (рекомендуемый образец приведен в [приложении N 1](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/11000) к настоящим Рекомендациям) или ином определенном работодателем документе, содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника (далее - Справка);

обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;

организовать регистрацию происшедших микроповреждений (микротравм) в Журнале учета микроповреждений (микротравм) работников (рекомендуемый образец приведен в [приложении N 2](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/12000) к настоящим Рекомендациям) или ином определенном работодателем документе, содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Журнале учета микроповреждения (микротравм) работников (далее - Журнал);

установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года.

4. Составление Справки и ведение Журнала может осуществляться в электронном виде с использованием [электронной подписи](http://ivo.garant.ru/#/document/12184522/entry/21) или любого другого способа в соответствии с законодательством Российской Федерации, позволяющего идентифицировать личность работника, составившего Справку и осуществляющего ведение Журнала.

II. Рекомендуемый порядок учета микроповреждений (микротравм)

5. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю)[1](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/1111) (далее - оповещаемое лицо).

При обращении пострадавшего к медицинскому работнику организации, последнему рекомендуется сообщать о микроповреждении (микротравме) работника оповещаемому лицу.

6. Оповещаемому лицу после получения информации о микроповреждении (микротравме) работника рекомендуется убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

7. Оповещаемому лицу рекомендуется незамедлительно информировать любым общедоступным способом специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, или другого уполномоченного работодателем работника (далее - уполномоченное лицо), о микроповреждении (микротравме) работника.

При информировании уполномоченного лица рекомендуется сообщать:

фамилию, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;

место, дату и время получения работником микроповреждения (микротравмы);

характер (описание) микротравмы;

краткую информацию об обстоятельствах получения работником микроповреждения (микротравмы).

8. При получении информации о микроповреждении (микротравме) работника уполномоченному лицу рекомендуется рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до 3 календарных дней. При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в указанный срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в том числе по причине отсутствия объяснения пострадавшего работника, рекомендуется продлить срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, но не более чем на 2 календарных дня.

При рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, уполномоченному лицу целесообразно запросить объяснение пострадавшего работника об указанных обстоятельствах, любым доступным способом, определенным работодателем, а также провести осмотр места происшествия. При необходимости к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работника, привлекается оповещаемое лицо, руководитель структурного подразделения, проводится опрос очевидцев.

9. Работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)[2](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/2222).

Работодателю рекомендуется привлекать пострадавшего работника лично или через своих представителей, включая представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить его с результатами указанного рассмотрения.

10. Уполномоченному лицу по результатам действий, проведенных в соответствии с [пунктом 8](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/1008) настоящих Рекомендаций, рекомендуется составлять Справку.

11. Уполномоченному лицу рекомендуется обеспечивать регистрацию в Журнале соответствующих сведений, а также с участием руководителя структурного подразделения пострадавшего работника формирование мероприятий по устранению причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

При подготовке перечня соответствующих мероприятий рекомендуется учитывать:

обстоятельства получения микроповреждения (микротравмы), включая используемые оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда, и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;

организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;

физическое состояние работника в момент получения микроповреждения (микротравмы);

меры по контролю;

механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий.

──────────────────────────────

1 [Часть 3 статьи 226](http://ivo.garant.ru/#/document/77311784/entry/22623) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139).

2 [Абзац двенадцатый части 1 статьи 216](http://ivo.garant.ru/#/document/77311784/entry/216112) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139).

──────────────────────────────

**Приложение N 1
к**[**Рекомендациям**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/1000)**по учету
микроповреждений (микротравм)
работников, утвержденным**[**приказом**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/0) **Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 15 сентября 2021 N 632н**

Рекомендуемый образец

 **Справка**

 **о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению**

 **микроповреждения (микротравмы) работника**

Пострадавший работник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество (при наличии), год рождения, должность,

 структурное подразделение, стаж работы по специальности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Место получения работником микроповреждения (микротравмы):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата, время получения работником микроповреждения (микротравмы):\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Действия по оказанию первой помощи:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Характер (описание) микротравмы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обстоятельства:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (изложение обстоятельств получения работником микроповреждения

 (микротравмы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Причины, приведшие к микроповреждению (микротравме):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указать выявленные причины)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предложения по устранению причин, приведших к микроповреждению

(микротравме):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись уполномоченного лица\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, инициалы, должность, дата)

 **Приложение N 2
к**[**Рекомендациям**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/1000)**по учету
микроповреждений (микротравм)
работников, утвержденным**[**приказом**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/0) **Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 15 сентября 2021 N 632н**

Рекомендуемый образец

 **Журнал учета микроповреждений (микротравм) работников**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **(наименование организации)**

Дата начала ведения Журнала Дата окончания ведения Журнала

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ФИО пострадавшего работника, должность, подразделение | Место, дата и время получения микроповреждения (микротравмы) | Краткие обстоятельства получения работником микроповреждения (микротравмы) | Причины микроповреждения (микротравмы) | Характер (описание) микротравмы | Принятые меры | Последствия микроповреждения (микротравмы) | ФИО лица, должность производившего запись |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |

**Приложение 2**

Образец, можно использовать

 вместо Справки Минтруда

Акт о расследовании микротравмы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Образовательная организация)

АКТ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Дата №\_\_\_)

О расследовании микротравмы

которая произошла

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, должность, подразделение, Ф. И. О., год рождения, стаж работы)

Время происшествия: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (время происшествия, обращения в медпункт, отказа от обращения)

Установленное повреждение здоровья: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(установленное повреждение, наименование медучреждения, где оказывалась медицинская помощь, со слов работника)

Освобождение от работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (до конца рабочего дня или в часах)

Обстоятельства: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(краткое изложение обстоятельств)

Основная причина микротравмы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать основную причину со ссылкой на нормативные правовые акты)

Перечень мероприятий по устранению причин происшедшего:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(мероприятия по улучшению условий труда, предупреждению возможных опасностей и

снижению рисков)

Подпись лиц, проводивших расследование:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф. И. О.) (должность) (подпись)

(дата)

Примерный образец фрагмента изменений в Правилах внутреннего трудового распорядка

Фрагмент ПBTP про СИЗ и новое основание, чтобы отстранить сотрудников от работы

**…**

* 1. Работодатель бесплатно выдает работникам средства индивидуальной защиты смывающие средства для защиты от воздействия вредных (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.
		1. К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, дерматологические средства защиты, средство защиты органов дыхания. рук, головы, лица, opганов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.
		2. Работодатель устанавливаетнормы выдачи средств индивидуальной защиты и обеспечивает за счет своих средств своевременную их выдачу, хранения, а также стирку', химическую чистку, сушку. Ремонт и замену.

# Работодатель отстраняет от работы работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр,

а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

# - у которых в соответствии медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- не использующих средства индивидуальной защиты, но обязательных их

использовать в связи с работой во вредных или опасных paбoтax или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 TK. Правило действует с 1марта 2022 года.

* + 1. Работодатель отстраняет от работы работникана весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.
		2. Paбoтодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленных в п. 7.5 настоящих Правил. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труд либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

**…**

**Образец приказа**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(образовательная организация)

ПРИКАЗ

Об отстранении работника не применяющего

средства индивидуальной защиты

В связи с отказом от применения обязательных средств индивидуальной защиты на основании абзаца 6 части 1 статьи 76 Трудового кодекса

***ПРИКАЗЫВАЮ:***

І. С 1 марта 2022 года отстранить от работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ '’’

1. Специалисту по охране труда \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_- провести внеочередную проверку знаний требований безопасности при применении средств индивидуальной защиты в срок до 9 марта 2022 года;

 - допустить к работе после успешного прохождения проверки знаний требований безопасности при применении средств индивидуальной защиты.

1. Заработную плату на период отстранения от работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ не начислять.
2. Приказ объявить под подпись всем заинтересованным лицам.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

 Основание:

* служебная записка от 1 марта 2022 года;
* акт от 1 марта 2022 года.\_

\_

Директор

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С приказом ознакомлены:

**Главный технический инспектор труда В. Бадмаев**

**Февраль, 2022 год**