**Основные изменения в 2022 году в нормативных правовых актах, регулирующих вопросы охраны труда**

С 1 марта 2022 года вступил в силу Федеральный закон от 02.06.2021 № 311-ФЗ «[О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации](https://base.garant.ru/401421204/)», которым внесены масштабные поправки, касающиеся охраны труда, в числе которых:

**Права и обязанности работодателей и работников**

В [статью 22 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/94f5bf092e8d98af576ee351987de4f0/#block_22)) внесли [изменения](https://base.garant.ru/401421204/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/#block_11), согласно которым у работодателя появляется право требовать от сотрудников соблюдения требований охраны труда.

Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда выделены теперь в отдельную [главу](https://base.garant.ru/12125268/18504d0125d60b72a85018b2ceb24b1c/) ТК РФ.

Так, [статья 214 ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/18504d0125d60b72a85018b2ceb24b1c/#block_214) посвящена обязанностям работодателя.

**Новыми для работодателя являются, в частности, являются следующие обязанности:**

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка (ранее вопрос об обязательности проведения оценки уровней профессиональных рисков являлся спорным, читайте подробнее [здесь](http://base.garant.ru/77407761/));

- реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- обязанность работодателя, который намерен производить работы или оказывать услуги на территории, находящейся под контролем другого работодателя, заблаговременно согласовывать с последним мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников на соответствующей территории.

**Права работодателя в области охраны** труда закреплены в [статье 214.2 ТК РФ](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/136724711:0). Согласно указанной нормы работодатель вправе использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. Также работодателю предоставляется право вести электронный документооборот в области охраны труда. Работодатель имеет право предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов инспекции труда.

**Обязанностям работника в области охраны труда посвящена**[**статья 215 ТК РФ**](https://base.garant.ru/12125268/4c1884da311e5f3bdcf5d040b80864f4/#block_215)**.** В частности, работник обязан:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

Права работника в области охраны труда перечислены в новой редакции [статьи 216 ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/5238b92273675adfd991e702ca69ad4c/#block_216). Права работников на [получение информации](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/136724745:0) об условиях и охране труда и на [санитарно-бытовое обслуживание](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/136724751:0) выделены отдельно.

**Новое основание для отстранения от работы**

Положения [ч. 1 ст. 76](https://base.garant.ru/12125268/ef67419dbaa01e4d228acc1d3cf42314/#block_7601) ТК РФ дополнены новым основанием для отстранения работника от работы: работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Отстранить от работы необходимо, только если работодатель выполнил свою обязанность по обеспечению работников СИЗ. В случае, когда такие средства работникам не предоставлены, работодатель не вправе требовать от них исполнения трудовых обязанностей – в данной ситуации должен вводиться простой по вине работодателя, который оплачивается в размере среднего заработка работника ([ст. 216.1 ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/8267057de6a68484b1992a8324f73179/#block_216105)).

**Изменяется порядок обеспечения работников СИЗ**

СИЗ будут выдавать в зависимости от вредных производственных факторов, а не от наименования профессии (должности). Нормы бесплатной выдачи сотрудникам СИЗ и смывающих средств работодатель будет устанавливать самостоятельно ([ст. 221 ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/eb1341d8e96a5d9dccd0f8207a3c20f0/#block_221)).

При нормировании будет необходимо учитывать:

- единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

- результаты специальной оценки условий труда;

- результаты оценки профессиональных рисков;

- мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников при его наличии.

Новые правила обеспечения работников СИЗ и единые типовые нормы выдачи СИЗ утвердил Минтруд России приказами от 29 октября 2021 г. [№ 766н](http://base.garant.ru/403326464/) и [№ 767н](http://base.garant.ru/403326468/) (см. [подробнее](https://www.garant.ru/news/1512955/)), однако эти документы вступят в силу лишь с 1 сентября 2023 г.

До 31 декабря 2024 года у работодателя есть право использовать [типовые нормы](https://base.garant.ru/55171222/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000), утвержденные [приказом Минздрава РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н](https://base.garant.ru/55171222/).

**Запрет на работу в опасных условиях труда**

Установлен запрет ([ст. 214.1 ТК РФ](http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/136724702:0)) на работу в опасных условиях труда. Если по результатам спецоценки условиям труда на рабочем месте присвоен 4-й класс, работодатель должен приостановить работы до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановления работ за работником сохраняются ([ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ](https://base.garant.ru/12125268/8267057de6a68484b1992a8324f73179/#block_216102)) место работы (должность) и средний заработок. Также работник может быть с его согласия переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Запрет [не распространяется](http://ivo.garant.ru/#/document/57401938/paragraph/106231:0) на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждён правительством РФ с учетом мнения РТК.