**С 1 марта 2022 года вступает в силу ряд значительных изменений в законодательстве об охране труда в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.**

Соответствующие изменения предусмотрены в следующих нормативных правовых актах:

* Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
* Приказ Минтруда России от 17.06.2021 № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»;
* Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»;
* Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»;
* Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

Основными принципами обеспечения безопасности труда, в силу введенной ст. 209.1 Трудового кодекса РФ, являются предупреждение и профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Вступающими в силу с 1 марта 2022 года изменениями предусмотрены:

- обязательность расследования, оформления и учета микроповреждений (микротравм), выяснение их обстоятельств и причин;

- обязанность работодателя приостановить работы на рабочих местах, если по результатам специальной оценки условия труда отнесут к опасным;

- нельзя допускать к работе тех, кто не применяет обязательные средства индивидуальной защиты;

- если работника не обеспечили средствами защиты, работодатель обязан оплатить простой в размере среднего заработка.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

• Трудовой кодекс Российской Федерации;

• Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

• Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды.

**Работодатель имеет право:**

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

**Работодатель обязан обеспечить:**

Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников.

**Работодатель обязан:**

• При заключении трудового договора ознакомить работника с нормами выдачи полагающихся средств индивидуальной защиты. Выдача и сдача средств записывается в личную карточку работника установленного образца.

• Нести ответственность за своевременное обеспечение в полном объеме работников средствами индивидуальной защиты и за организацию их применения работниками.

• Предоставлять работникам средства индивидуальной защиты, в том числе приобретенные работодателем, во временное пользование по договору аренды, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

**Маркировка средств индивидуальной защиты:**

Классификация и буквенное обозначение по защитным свойствам средств индивидуальной защиты в маркировке должны соответствовать ГОСТ 12.4.103.83.

Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям Технического регламента таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденного Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 года № 878 (далее – Технический регламент). Подтверждение соответствия средств индивидуальной защиты требованиям Технического регламента осуществляется в следующих формах:

1) декларирование соответствия;

2) сертификация.

При выборе форм подтверждения соответствия средства индивидуальной защиты классифицируются по степени риска причинения вреда пользователю:

1) первый класс – средства индивидуальной защиты простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат декларированию соответствия;

2) второй класс – средства индивидуальной защиты сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат обязательной сертификации.

**Ответственность работодателя за необеспечение работника средствами индивидуальной защиты.**

В соответствии с частью 4 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные Техническим регламентом ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. Ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, относящимися к 1 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, определена частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

ОХРАН ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Условия труда инвалида должны соответствовать требованиям Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Санитарным правилам СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 года № 30, индивидуальной программе реабилитации, абилитации инвалида.

Создание инвалидам условий труда осуществляется в соответствии с национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», утвержденным Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности утверждены Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 года № 685н.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 года);

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением Бюро медико-социальной экспертизы (статья 94 Трудового кодекса РФ);

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные, праздники и ночное время допускается с их согласия и если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995).

УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда работника-инвалида должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида. Работодатели в целях создания инвалидам специальных условий труда:

- выявляют потребности инвалида в специальных условиях труда;

- формируют перечень мероприятий по созданию необходимых условий труда, особых режимов труда и отдыха (установка дополнительного освещения, кондиционирование, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования и другое);

- создают для инвалида условия труда с учетом индивидуального подхода к потребностям трудоустроенного инвалида, принимают локальные нормативные акты с перечнем мероприятий по созданию необходимых условий труда, сроков реализации мероприятий, сроков предоставления условий труда инвалиду (в соответствии с периодом действия индивидуальной программы реабилитации, абилитации инвалида).

ОТПУСК

Инвалидам предоставляется:

- ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 года);

- отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году на основании письменного заявления (статья 128 Трудового кодекса РФ).

При приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему увеличенного основного отпуска (статья 57 Трудового кодекса РФ)».