Процессы СУОТ в организации

Подготовка работников по охране труда

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда, которое предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 219 ТК РФ).

I. Нужно определить работников и виды обучения для них

В порядке обучения выделены **пять видов обучения** (п. 4 Правил обучения № 2464):

- Инструктажи по охране труда
- Обучение требованиям охраны труда по трем программам
- Обучение применению СИЗ
- Обучение оказанию первой помощи пострадавшим
- Стажировка на рабочем месте

Выделены пять видов инструктажей по охране труда (раздел II Правил обучения № 2464).

Вводный инструктаж по охране труда

Кому проводят

- Вновь принятым работникам

- Командированным в организацию и подразделения
 - Практикантам
 - Лицам, участвующим в производственной деятельности
- Когда проводят:** до начала выполнения трудовых функций

Кто проводит

- Специалист по охране труда
- Уполномоченный, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда.
- Лица, оказывающие услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору

Как проводят: По программе вводного инструктажа

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте

Кому проводят:

- Всем работникам организации до начала самостоятельной работы.
 - Практикантам.
- Допускается освободить работников от инструктажа, если:
- они используют компьютеры и копировально-множительную технику для нужд самой организации
 - они используют бытовую технику, которая не участвует в технологическом процессе производства
 - отсутствуют другие источники опасности
 - условия труда оптимальные и допустимые по результатам СОУТ

Когда: до начала самостоятельной работы

Кто проводит: непосредственный руководитель работника

Запрещено проводить руководителю структурного подразделения, если он не является непосредственным руководителем работника.

Как проводят: на рабочем месте в объеме мероприятий и требований охраны труда, которые содержатся в инструкциях и правилах по охране труда работодателя, с включением вопросов оказания первой помощи пострадавшим.

Повторный инструктаж по охране труда на рабочем месте

Кому проводят: всем работникам, кому проводят первичный инструктаж

Когда проводят: не реже одного раза в шесть месяцев

Кто проводит: непосредственный руководитель работника

Запрещено проводить руководителю структурного подразделения, если он не является непосредственным руководителем работника

Как проводят: на рабочем месте в объеме мероприятий и требований охраны труда, которые содержатся в инструкциях и правилах по охране труда работодателя, с включением вопросов оказания первой помощи пострадавшим

Внеплановый инструктаж по охране труда на рабочем месте

Кому проводят: всем работникам, кому проводят первичный инструктаж

Когда проводят:

- Изменились технологический процесс, оборудование, сырье или материалы

- Изменились должностные обязанности, которые связаны с производственной деятельностью и влияют на безопасность труда
- Изменились НПА и локальные акты по ОТ
- Выявили дополнительные производственные факторы и источники опасности
- Требование ГИТ, когда установили нарушения требований ОТ.
- Аварии и несчастные случаи.
- Перерыв в работе больше 60 календарных дней.

Работодатель вправе установить иные причины внепланового инструктажа, если при изменениях в НПА и локальных актах по ОТ проводят внеплановое обучение, внеплановый инструктаж можно не проводить

Кто проводит: непосредственный руководитель работ

Запрещено проводить руководителю структурного подразделения, если он не является непосредственным руководителем работника

Как проводят: В объеме мероприятий и требований охраны труда. Сроки определяет работодатель.

Целевой инструктаж по охране труда

Кому проводят: всем работникам, которые выполняют работы, перечисленные ниже

Когда проводят - перед работами:

- которые выполняют только под непрерывным контролем работодателя
- повышенной опасности
- на которые оформляют наряд-допуск, разрешение или другие распорядительные документы
- на объектах повышенной опасности, на проезжей части – автомобильные дороги, ж/д пути)
- которые не относятся к основному технологическому процессу и не предусмотрены должностными инструкциями
- по ликвидации последствий ЧС.

Работодатель решает сам, нужен ли инструктаж перед началом периодически повторяющихся работ повышенной опасности, которые являются неотъемлемой

частью действующего технологического процесса, характеризуются постоянством места, условий и характера работ, применением средств коллективной защиты, определенным и постоянным составом квалифицированных исполнителей

Кто проводит: непосредственный руководитель работника.

При работах по ликвидации последствий ЧС – руководитель работ по ликвидации последствий ЧС в оперативном порядке.

Запрещено проводить руководителю структурного подразделения, если он не является непосредственным руководителем работника.

Как проводят: в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам.

Проведение вводного и первичного инструктажей по охране труда по программам (Приложение 1 Правил. К [Правилам](#) обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда)

Обучение требованиям охраны труда

Обучение требованиям охраны труда проводят по трем программам обучения (п. 46 Правил обучения № 2464):

по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (далее – **Программа А**). Продолжительность – не менее 16 часов;

безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов и источников опасности, которые выявлены в рамках спецоценки и оценки профрисков (далее – **Программа Б**). Продолжительность – 16 часов;

безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности (далее – **Программа В**). Продолжительность определяет работодатель.

Программа обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (Программа А)

Что включить в программу обучения

Разделы, которые подробно расписаны в пункте 1 приложения 3 к Правилам обучения № 2464:

- основы охраны труда в Российской Федерации;
- стратегия безопасности труда и охраны здоровья;
- система управления охраной труда в организации;
- расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- организация оказания первой помощи.

Какая продолжительность: не менее 16 часов

Какая периодичность: не реже 1 раза в 3 года

Кого обучать в учебном центре:

1. Руководитель организации
2. Заместитель руководителя, на которых возложены обязанности по ОТ;
3. Руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по ОТ;
4. Руководители структурных подразделений организации и филиалов и их заместители;
5. Специалисты по ОТ;
6. Члены комитетов (комиссий) по ОТ;
7. Уполномоченные по ОТ;
8. Члены комиссий по проверке знания требований ОТ

Кого обучать внутри организации: не требуется

Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов и источников опасности, которые выявлены в рамках спецоценки и оценки профрисков (Программа Б)

Что включить в программу обучения

Разделы, которые подробно расписаны в пункте 2 приложения 3 к Правилам обучения № 2464:

- классификация опасностей. Идентификация вредных и опасных производственных факторов на рабочем месте;
- оценка уровня профессионального риска выявленных опасностей;
- безопасные методы и приемы выполнения работ;
- меры защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- средства индивидуальной защиты от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- разработка мероприятий по снижению уровней профессиональных рисков;
- организация оказания первой помощи (при необходимости).

Какая продолжительность: не менее 16 часов

Какая периодичность: не реже 1 раза в 3 года

Кого обучать в учебном центре:

1. Руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по ОТ;
2. Руководители структурных подразделений организации и филиалов и их заместители;
3. Специалисты по ОТ;
4. Члены комитетов (комиссий) по ОТ;
5. Уполномоченные по ОТ;
6. Члены комиссий по проверке знания требований ОТ;
7. Ответственные за инструктажи по охране труда и обучение требованиям ОТ.

Кого обучать внутри организации:

1. Специалисты;
2. Работники рабочих профессий.

Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности (Программа В)

Что включить в программу обучения: Содержание определяет работодатель

Какая продолжительность: продолжительность определяет работодатель

Какая периодичность: не реже 1 раза в год

Кого обучать в учебном центре:

1. Члены специализированной комиссии по проверке знания требований ОТ работников, выполняющих работы повышенной опасности
2. Ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности

Кого обучать внутри организации: работники, выполняющих работы повышенной опасности.

В учебный центр на обучение требованиям охраны труда направляют восемь категорий работников (п. 44 Правил обучения № 2464):

1. руководитель организации и его заместители, на которых возложены обязанности по ОТ;
2. специалист по охране труда;
3. руководители филиалов;
4. члены комитетов (комиссий) по охране труда;
5. председатель и члены комиссии по проверке знаний требований ОТ;
6. уполномоченные по охране труда;
7. ответственные за инструктажи по ОТ и обучение требованиям ОТ;
8. ответственные за проверку знания требований ОТ на микропредприятии.

Если работники не входят в перечисленные категории, работодатель вправе направить их на обучение по своей инициативе.

Разработка документов для организации обучения

Чтобы подготовиться к обучению по новому Порядку обучения № 2464, необходимо оформить документы:

- положение о порядке обучения;
- формы протокола проверки знаний, журналов регистрации инструктажей и стажировки;
- программы инструктажей, обучения и стажировки;
- приказы о назначении ответственного за инструктажи и создании комиссии по проверке знаний;
- перечень СИЗ, применение которых требует практики;
- перечни должностей и профессий работников, освобожденных от первичного инструктажа, и которым проводят стажировку.

Положение о порядке обучения в организации

Чтобы организовать процедуру обучения охране труда, разрабатывают регламент организации, например, положение о порядке обучения требованиям охраны труда. В документе отразить:

- виды обучения, которые проводите с работниками;
- обязанности ответственных за организацию обучения;
- как оформляете документы для планирования и регистрации обучения.

Перечни работников

Работодатель самостоятельно определяет работников, которые проходят обучение по охране труда.

Работники, которых освободили от первичного инструктажа

Чтобы освободить от первичного и повторного инструктажей, работодатель утверждает приказом перечень профессий и должностей работников (п. 13 Правил обучения № 2464).

Допустимо освободить от инструктажей, если:

- они используют компьютеры и копировально-множительную технику для нужд самой организации;
- они используют бытовую технику, которая не участвует в технологическом процессе производства;
- отсутствуют другие источники опасности;
- оптимальные и допустимые условия труда по результатам спецоценки.

Приказ о создании комиссии

Чтобы проверить знания требований охраны труда, работодатель создает комиссию по проверке знания.

Членов комиссии предварительно обучают в учебном центре.

Общая комиссия по проверке знания требований охраны труда

Если в организации объединяют обучение по охране труда и обучение по оказанию первой помощи и применению СИЗ в одной программе, то создают одну комиссию по проверке знания требований охраны труда работников. Состав комиссии – не менее трех человек: председатель, заместитель председателя при необходимости и члены комиссии (п. 72 Правил обучения № 2464).

В такую комиссию включают руководителей и специалистов структурных подразделений, руководителя и специалистов службы охраны труда и лиц, проводящих обучение по охране труда.

Допускается включить уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза (п. 73 Правил обучения № 2464).

С

специализированные комиссии по первой помощи и СИЗ

Если проводят отдельное обучение по оказанию первой помощи и обучение по применению СИЗ, то создают две специализированные комиссии по проверке знаний. **Членов комиссии** предварительно обучают в учебном центре по программе обучения по оказанию первой помощи пострадавшим или применению СИЗ (п. 76 Правил обучения № 2464).

Специализированные комиссии по работам повышенной опасности

Если проводят обучение требованиям охраны труда при работах повышенной опасности, то нужна специализированная комиссия. Она проверяет знания требований охраны труда работников, выполняющих работы повышенной опасности, и ответственных за организацию работ повышенной опасности (п. 75 Правил обучения № 2464).

Членов комиссии обучают в учебном центре по программе «В».

Внеочередное обучение

По действующему Порядку работодатель обязан направить в учебные центры на внеочередное обучение, если вводят новые НПА (п. 3.3 Порядка обучения № 1/29). Это касается работников, которые участвуют в организации обучения

на предприятии, — руководители разных уровней управления, ответственные за обучение и инструктажи и члены комиссии по проверке знаний.

По новому Порядку, если вступают в силу новые НПА, внеплановое обучение проводят только по требованию Минтруда (п. 61 Правил обучения № 2464).

Если такое требование будет, то работодатель обязан провести внеплановое обучение в срок, который определит министерство, или с 1 сентября в течение 60 календарных дней.

При этом нельзя допускать до работ без внепланового обучения (ст. 76 ТК).

Поэтому всех необученных работников с 1 сентября работодатель будет обязан отстранить, пока не проведет внеплановое мероприятие.

Внеплановое обучение касается руководителя организации, руководителей филиалов, комиссии по проверке знания требований ОТ, ответственных за инструктаж и обучение требованиям ОТ, специалистов по ОТ, комиссий (комитетов) по ОТ, уполномоченных по ОТ, ответственных за проверку знаний на микропредприятиях.

Внеплановый инструктаж

Работодатель обязан провести внеплановый инструктаж по охране труда для работников, которые участвуют в организации обучения на предприятии, на основании подпункта «в» пункта 16 Правил обучения № 2464.

Если Минтруд укажет проводить внеплановое обучение в связи с изменениями, то внеплановый инструктаж не нужен (п. 17 Правил обучения № 2464).

Внеплановый инструктаж касается руководителя организации, руководителей филиалов, комиссии по проверке знания требований ОТ, ответственных за инструктаж и обучение требованиям ОТ, специалистов по ОТ, комиссий (комитетов) по ОТ, уполномоченных по ОТ, ответственных за проверку знаний на микропредприятиях. На внеплановом инструктаже работники узнают, как переорганизовать обучение требованиям охраны труда на предприятии.

Не нужно проводить внеплановые мероприятия работникам рабочих профессий, так как изменения напрямую не касаются их работы — не изменились технологический процесс или безопасные методы и приемы выполнения работ.

В программу внепланового инструктажа включить изменения в организации и в проведении инструктажей, стажировки, обучения охране труда и проверки знаний.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) – средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Работодатель обязан за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечить своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

Таковыми нормами являются **Типовые отраслевые нормы** бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Типовые отраслевые нормы предусматривают обеспечение работников СИЗ независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цеха, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Не обеспечение работников СИЗ рассматривается как нарушение работодателем законодательства об охране труда.

Работникам соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

Обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за СИЗ устанавливают **Межотраслевые правила** обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.09 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»)

Работодатель имеет право:

- **приобретать СИЗ** во временное пользование **по договору аренды**. СИЗ, взятые в аренду, выдаются:
 1. на основании результатов проведения специальной оценки условий труда;
 2. в соответствии с типовыми нормами;
- **устанавливать нормы** бесплатной выдачи работникам СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от воздействия вредных факторов (**утверждаются** локальными нормативными актами работодателя):
 1. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
 2. исходя из своего финансово-экономического положения
- **заменять один вид СИЗ**, предусмотренный типовыми нормами, **аналогичным**, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ.

При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с Правилами обеспечения работников СИЗ, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

- обеспечить своевременную выдачу СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ);
- обеспечить обязательность применения работниками СИЗ;
- не допускать к работе без СИЗ;
- не допускать к работе с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ (Приказ от 1.06.09 г. № 290 н).

В случае необеспечения работника СИЗ (занятый на работах, связанных с вредными или опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или с загрязнением) **работник вправе** отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а **работодатель:**

- **не имеет право** требовать от работника их исполнения и
- **обязан** оплатить возникший по этой причине простой.

Порядок выдачи и применения СИЗ

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в **личной карточке учета выдачи СИЗ** установленной формы.

Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

Работодатель вправе организовать выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При этом требуется персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронную форму карточки учета выдачи СИЗ.

СИЗ должны соответствовать полу, росту, размерам работника, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

При выдаче работникам СИЗ **работодатель руководствуется типовыми нормами**, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики,

а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах – типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Межотраслевые правила предусматривают **возможность обеспечивать СИЗ отдельные категории работников, профессии которых не предусмотрены типовыми нормами:**

- работникам, временно переведенным на другую работу или проходящим профессиональное обучение, мастерам производственного обучения, а также

другим лицам, участвующим в производственной деятельности, либо осуществляющим мероприятия по контролю.

СИЗ выдаются на время выполнения этой работы (прохождение обучения, переобучения, производственной практики).

Межотраслевые правила вводят **перечень отдельных СИЗ, не указанных в типовых нормах:**

- в тех случаях, когда такие СИЗ как жилет сигнальный, диэлектрические галоши и перчатки, каска, наушники, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. **не указаны в типовых нормах, они могут быть выданы** работникам со сроком носки «до износа» на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и особенностей выполняемых работ.

Дежурные СИЗ общего пользования:

1. выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены;
2. закрепляются за определенными рабочими местами;
3. передаются от одной смены другой под ответственность руководителей структурных подразделений.

Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями **периодически посещают производственные помещения** (площадки) и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, **должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных** (на время посещения данных объектов).

СИЗ, используемые в особых температурных условиях, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время их пользования устанавливается работодателем с учетом:

1. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
2. местных климатических условий.

Работодатель обеспечивает:

- испытание и проверку исправности СИЗ в соответствии с установленными в национальных стандартах сроками;
- своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

Работникам, совмещающим профессии, должности помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии должны дополнительно выдаваться и другие виды СИЗ в зависимости от выполняемых работ (в соответствии с типовыми нормами для совмещаемой профессии) **с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.**

Работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные

производственные факторы, которые могут воздействовать на работников, **должны быть обеспечены своим работодателем СИЗ** в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей организации, в которую их направляют.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

СИЗ по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт).

Пригодность СИЗ к дальнейшему использованию устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации и **фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.**

Продление работнику сроков носки СИЗ без надлежащего оформления может быть приравнено к их невыдаче.

Работодатель при выдаче СИЗ, применение которых требует от работника практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, каски и др.):

- обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности;
- организывает тренировки по их применению.

Работодатель:

- выдает работникам другие, исправные СИЗ в случае пропажи или порчи их при хранении по не зависящим от работников причинам;
- обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, независящим от работника;
- обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работникам запрещается выносить СИЗ за пределы территории работодателя, за исключением случаев, когда указанный порядок невозможно соблюсти.

Например: на лесозаготовках, на геологических работах и т.п. – в этих случаях СИЗ могут оставаться у работников в нерабочее время.

Работники должны:

- ставить в известность работодателя (ответственное лицо) о выходе из строя или неисправности СИЗ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

Работодатель обязан за счет собственных средств:

1. обеспечивать уход за СИЗ и их хранение;
2. своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ;
3. ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ, данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

Подтверждение соответствия СИЗ требованиям безопасности

Поставщики СИЗ (отечественные и иностранные) обязаны пройти **обязательную сертификацию или декларирование соответствия** в установленном порядке.

Сертификат соответствия или декларация соответствия – документ, удостоверяющий соответствие выпускаемой в обращение продукции требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил (ФЗ «О техническом регулировании» от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ).

Подтверждение соответствия средств индивидуальной защиты требованиям технического регламента Таможенного союза осуществляется в следующих формах:

- **декларирование соответствия;**
- **сертификация.**

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

- **первый класс** - средства индивидуальной защиты простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат **декларированию соответствия;**
- **второй класс** - средства индивидуальной защиты сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат **обязательной сертификации.**

Декларирование соответствия средств индивидуальной защиты осуществляется путем принятия декларации о соответствии на основании собственных доказательств или доказательств, полученных с участием третьей стороны – аккредитованной испытательной лаборатории (центра), включенного в единый реестр органов по оценке соответствия Евразийского экономического союза.

Сертификация средств индивидуальной защиты осуществляется аккредитованным органом по сертификации.

Формы подтверждения соответствия средств индивидуальной защиты приведены в Приложение N 4 к техническому регламенту Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты"(ТР ТС 019/2011).

Ответственность и контроль за соблюдением правил обеспечения работников СИЗ

На работодателя возлагается ответственность за:

- своевременную и в полном объеме выдачу работникам сертифицированных СИЗ в соответствии с типовыми нормами;
- организацию контроля за правильностью применения СИЗ;
- хранение и уход за СИЗ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Правил обеспечения работников СИЗ осуществляется:

- федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации.

Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Правил обеспечения работников СИЗ в подведомственных организациях осуществляется:

- федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- органами местного самоуправления;
- профессиональными союзами и их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Права и обязанности работника при использовании средств индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) – это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ТК РФ ст. 209).

Законодательством Российской Федерации возложены обязанности по обращению и применением СИЗ как на работодателя, так и на работника, который в ходе выполнения своих должностных инструкций сталкивается с вредными и опасными производственными факторами и обязан использовать выданные ему средства индивидуальной защиты.

Каждый работник при устройстве на работу должен пройти вводный инструктаж по охране труда, получить информацию от работодателя о тех опасных факторах на производстве, которые могут повлечь причинение вреда здоровью, могут быть причиной острого или хронического профессионального заболевания, а также о полагающемся ему средств индивидуальной защиты (ст. 212, 219 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить работника СИЗ в первый день начала исполнения своих должностных обязанностей, **при этом работник имеет право не приступать к трудовой деятельности не получив полагающиеся**

ему средства индивидуальной защиты и работодатель в этом случае не имеет права требовать от работника исполнение его трудовых обязанностей и привлечения работника к дисциплинарной ответственности (ст. 219, 220 ТК РФ).

Все средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту и размерам. Должна быть удобной, не должны стеснять работника в движениях, если это не заложено в конструкцию. Не иметь болтающихся элементов, все карманы должны плотно прилегать к одежде или иметь клапан, застегивающийся на пуговицу или кнопку. Применение СИЗ не отвечающих этому требованию может быть опасной и быть причиной травматизма.

Работнику необходимо ознакомиться с правилами использования и хранения средств защиты и соблюдать эти правила.

Одними из основополагающих правил является: строго соблюдать инструкцию по правилам надевания и использования средств индивидуальной защиты. СИЗ используемые с нарушением инструкции по их применению не обеспечивают защиту в полном объеме.

Всегда использовать средства индивидуальной защиты при выполнении своих должностных обязанностей. За частую использование СИЗ является основным способом защитить себя и как можно дольше сохранить свое здоровье.

Работник должен хранить спец. одежду и спец. обувь отдельно от своей домашней одежды, поскольку вредные вещества такие как пыль, аэрозоли сложного состава, осевшие на спец. одежде, могут мигрировать на домашнюю одежду, и вы подвергните своих родных и близких вредному влиянию этих веществ.

Нужно использовать двухсекционные шкафы с двумя отделениями, одно для домашней, а другое для спец. одежды, и вы в праве требовать исполнения данного требования от работодателя.

Запрещено уносить спец. одежду и обувь домой.

Стирка, сушка и глажка спец. одежды, а также починка СИЗ законодательно возлагается на работодателя. Так же необходимо учесть, что работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем, и такое нарушение может привести к дисциплинарной, а в случае порчи или утери СИЗ к административной ответственности (п. 27 Приказа МЗиСР РФ № 290н).

Следить за состоянием средств индивидуальной защиты и незамедлительно сообщать работодателю о всех неисправностях и дефектах (п. 28 Приказа МЗиСР РФ № 290н).

К таким неисправностям (дефектам) может быть отнесено: наличие порезов, сколов, трещин, деформаций.

Следует помнить, что наличие дефектов на средствах защиты, свидетельствует о ее неисправности и потере свои защитных свойства, и порой представляет опасность для жизни и здоровья.

Единые типовые нормы выдачи СИЗ

Применение результатов оценки профессиональных рисков при определении объема выдаваемых работнику средств индивидуальной защиты; СИЗ: переход на риск-ориентированный подход

Ключевые причины перехода на риск-ориентированный подход в выборе СИЗ
Статья 209 ТК РФ содержит определение понятие «средство индивидуальной защиты» — это средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения. Федеральный закон от 02.07.2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», вступивший в силу с 1 марта 2022 года, содержит много нового по вопросам охраны труда. И это связано с новыми подходами в формировании нормативной базы по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Пересмотр законодательных норм обусловлен тем, что Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 года № 997н. Приказ содержат пробелы, которые создают дополнительные риски.

Статья 221 ТК РФ установила новый подход к порядку обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. «Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)».

Изменяется и сам порядок обеспечения работников СИЗ. Сейчас работодатели руководствуются типовыми нормами выдачи СИЗ(они утверждены для конкретных отраслей экономики и производств) и смывающих или обезвреживающих средств – следует подчеркнуть, что право использовать эти типовые нормы сохраняется до 31 декабря 2024 года (ч. 2 ст. 2 Закона № 311-ФЗ установлен соответствующий переходный период).

По новым же правилам работодателям нужно будет самостоятельно устанавливать нормы бесплатной выдачи таких средств, руководствуясь правилами обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, а также едиными типовыми нормами выдачи таких средств, которые предстоит утвердить Минтруду России (ст. 221 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ).

Введение понятия единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учётом результатов

СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)

Межотраслевые правила обеспечения работников СИЗ (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами») признаются утратившими силу.

С 1 сентября 2023 г. вступает в силу и будет действовать до 1 сентября 2029 г. приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, утверждающий новые Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. Соответственно, Правила № 290н утратят силу.

В настоящее время Правила № 290н включены в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 1 января 2021 г., установленное Федеральным законом от 31.07.2020 № 247-ФЗ. Соблюдение обязательных требований, содержащихся в Правилах № 290н, оценивается при осуществлении государственного контроля (надзора), а их несоблюдение может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

До 31 декабря 2024 г. в целях обеспечения работников СИЗ работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные до 1 марта 2022 г.

Разъяснения по приказу № 766

Минтруд России приказом от 29.10.2021 №766н утвердил новые Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. Они начнут действовать с 1 сентября 2023 года.

Сейчас порядок обеспечения сотрудников СИЗ установлен приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 №290н «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Что изменится с 1 сентября 2023 года?

Чем новые правила отличаются от «старых»?

Отметим: «старые» правила устанавливают порядок выдачи и применения СИЗ, а также порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними.

Новые Правила установили больше прав и обязанностей работодателя и работника. А именно:

- права и обязанности работодателя в обеспечении работников СИЗ;
- обязанности работников по применению СИЗ

- определение работодателем потребности в СИЗ;
- выбор СИЗ;
- выдача СИЗ индивидуального учета;
- выдача дежурных СИЗ;
- выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств;
- выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности;
- выдача СИЗ работникам сторонних организаций;
- замена СИЗ для улучшения защитных свойств;
- эксплуатация СИЗ;
- хранение СИЗ;
- уход СИЗ;
- вывод СИЗ из эксплуатации и их замена;
- организация работы по обеспечению работников СИЗ.

Требования новых Правил распространяются на всех работодателей и работников.

К 1 сентября 2023 года работодателю нужно:

- 1. Разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации. Утвердить их нужно отдельным локальным документом.**
Обратите внимание: Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств утверждены приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н.
- 2. Разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ с учетом особенностей структуры управления организации и требованиями данных Правил. Он должен включать в себя:**
 - порядок выявления потребности работников в СИЗ;
 - предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ;
 - порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации и утилизации СИЗ;
 - порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ;
 - порядок распределения обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами.
- 3. Проинформировать работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах.**
- 4. Обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности.**

Переходные Положения

До 31 декабря 2024 года работодателям разрешили осуществлять обеспечение СИЗ в соответствии с новыми Правилами на основании типовых норм

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (типовые нормы).

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, классифицированы по видам экономической деятельности. Например, Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением утверждены приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм нужно закрепить в локальном документе организации.

Почему выбран риск-ориентированный подход и необходима ли актуализация в области обеспечения работниками СИЗ.

Единые типовые нормы вводятся вместо типовых отраслевых норм, которые жёстко регламентировали нормы выдачи СИЗ работникам различных профессий.

Система обеспечения работников СИЗ в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами (ТОН) охватывает только 60% существующих профессий (4844 из 8141) и не в полном объеме соответствует подходам, предусмотренным при проведении специальной оценки условий труда (СОУТ), а также при внедрении новых механизмов по управлению и оценке профессиональных рисков.

Отсутствие единообразия профессий и соответствующих им СИЗ — недостаток типовых норм. Наименования профессий и должностей в ТОН не соответствуют Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94). В различных нормах одинаковые профессии прописаны не единообразно и не всегда некорректно. В ряде существующих ТОН применяются различные нормы выдачи на год для однотипных СИЗ и сходных профессий.

С введением специальной оценки условий труда Минтрудом России был издан приказ № 976н, требования которого позволяют снижать класс условий труда, если эксперт по специальной методике установит, что работники используют эффективные СИЗ. Практическое применение этой методики создавало определенные проблемы в обеспечении персонала современными СИЗ. В такой практике существовала избыточность выдаваемых СИЗ и/или их недостаток для конкретной профессии.

Исходными данными для обеспечения большей безопасности работников является информация о фактических профессиональных рисках, присущих конкретному рабочему месту, а не перечни СИЗ.

Необходимо руководствоваться результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Основа новых единых типовых норм (ЕТН):

- единый документ выдачи СИЗ для всех отраслей экономики.
- включают в себя единые коды профессий (должностей) в соответствии с ОК 016-94.
- Имеют сгруппированные с учетом наименований и категорий профессии, перечни выдаваемых СИЗ.
- Включают в себя Единые наименования СИЗ (290 позиций), соответствующие ТР ТС 019/2011.
- Позволяют обеспечить единые нормы выдачи на год для однотипных видов СИЗ.
- Дают возможность дополнительного подбора СИЗ с учетом выявленных опасностей на конкретном рабочем месте.

Выбор средств индивидуальной защиты для любой профессии состоит из двух обязательных частей:

- подбор минимального набора СИЗ, исходя из профессиональных рисков, присущих профессии;
- подбор СИЗ, исходя из оценки профессиональных рисков на рабочем месте конкретного работника и учета наличия вредных и (или) опасных факторов, выявленных на рабочем месте работника при проведении СОУТ.

Выбор видов СИЗ в соответствии с Едиными типовыми нормами теперь осуществляется в два обязательных этапа.

Этап 1. Работодатель определяет точный перечень выдаваемых видов СИЗ, необходимых для защиты работников соответствующих профессий и/или должностей в соответствии с Приложением 1 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, которые были введены в действие приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н.

Этап 2. В зависимости от наличия вредных и (или) опасных производственных факторов, выявленных на рабочих местах по результатам проведения СОУТ и оценке профессиональных рисков, работодатель дополняет перечень средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приложением 2 к Правилам.

При выборе СИЗ следует учитывать присутствующие на рабочих местах опасности и факторы, связанные с выполнением работ, а также необходимый для обеспечения комплексной защиты набор защитных свойств СИЗ, который указывается в эксплуатационной документации изготовителя.

Нужно учитывать соответствие назначения СИЗ производственной среде, выполняемой работе, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя и совместимость конкретного вида СИЗ с другими используемыми СИЗ.

При выборе СИЗ для защиты от вибраций необходимо сопоставлять результаты производственного контроля или СОУТ с показателями

эффективности виброзащиты данного СИЗ, указанными в эксплуатационной документации изготовителя и документе о подтверждении соответствия.

При выборе СИЗ органов слуха необходимо сопоставлять уровень шума, измеренный при проведении производственного контроля или СОУТ, с защитными свойствами выбираемого СИЗ (акустическая эффективность, т.е. степень ослабления шума).

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами вступают в силу с 1 сентября 2023 года, а с 1 марта 2022 года начинается переходный период, когда работодатель может обеспечивать своих работников СИЗ на свое усмотрение как по старым Типовым отраслевым нормам, так и по новым Единым типовым нормам.

Работодатель в соответствии с Правилами обязан разработать и утвердить локальным нормативным актом нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам организации, основываясь на ЕТН, результатах СОУТ, ОНР и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии). Подготовка этого документа может осуществляться коллегиально специалистами предприятия или по договору с организациями, проводящими СОУТ или ОНР.

Правила обеспечения работников смывающими средствами ДСИЗ

В соответствии со статьей 221 ТК РФ, приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н на работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства, а также репелленты для защиты от кровососущих насекомых.

Приобретение репеллентов, смывающих и обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

При приобретении СИОС, они все должны иметь сертификат безопасности (п. 8 Приказ № 1122н).

Выдачу репеллентов, смывающих и обезвреживающих средств для рабочих и ИТР, работающих на конкретном участке (объекте), производит непосредственный руководитель работ (мастер и т. д.).

Выдача смывающих и обезвреживающих средств производится согласно утвержденным «Нормам бесплатной выдачи средств».

Кому положена выдача смывающих и обезвреживающих средств

В п. 15–22 Приложения № 2 Приказа № 1122н перечисляются работы и факторы, при которых должно быть обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами. Подбираются и выдаются СИОС по результатам специальной оценки условий труда.

Определить кому положена выдача можно, используя Типовые нормы смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 1 Приказ № 1122н).

Работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда приказом № 1122н, обязателен комплексный подход к защите кожи рук – защита, очищение и регенерация.

Сводная таблица по выдаче смывающих и обезвреживающих средств
Перечень смывающих и обезвреживающих средств по профессиям составляется на основании Типовых норм приказа № 1122н специалистом по охране труда, согласовывается с профсоюзом и утверждается руководителем организации.

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Для того чтобы работнику, которым производится обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами знал, кому что выдавать, необходимо разработать нормы по профессиям.

В которых обозначаются должности, наименование средства и количество выдачи на месяц и пересчете на год.

Порядок выдачи смывающих и обезвреживающих средств

До 2018 года требовалось обязательное внесение в ТД информации о норме выдачи Правила обеспечения СИОС работнику. С 12 июля 2018 года это требование не обязательное, но при условии, что в организации разработаны нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств и работник с ними ознакомлен до приема на работу под подпись (приказ Минтруд № 805н от 23.11.2017).

Работодатель обязан выдавать дерматологические СИЗ, если есть вредные факторы.

Типовые нормы средств делятся на три раздела:

1. **Защитные средства;**
2. **Очищающие средства;**
3. **Восстанавливающие средства.**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств. Распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению № 1 к приказу (далее - Типовые нормы).

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, **улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.**

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в **трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя**, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения **специальной оценки условий труда.**

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима **выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств**, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников **формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего**

технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

Применение защитных средств, указанных в пунктах 14-18 Приказа, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств за исключением средств, указанных в пункте 7 Приказа, должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Приказу.

Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в

соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

Классификация производственных процессов

Все производственные процессы в зависимости от характера и степени воздействия факторов производственной среды на работающих разделены на четыре группы. Каждая группа имеет ряд подгрупп:

- **к первой группе** относятся производственные процессы, протекающие при нормальных метеорологических условиях и оптимальном микроклимате производственных помещений, при отсутствии вредных газов и пылевыведений;
- **ко второй группе** – процессы, протекающие при неблагоприятных метеорологических условиях и показателях микроклимата, либо связанные с выделением пыли и напряженной физической работой;
- **к третьей группе** – процессы с наличием резко выраженных вредных факторов;
- **к четвертой группе** – требующие особого режима для обеспечения качества продукции, а именно: связанные с переработкой пищевых продуктов, производством стерильных материалов особой чистоты и др.

Подгруппы производственных процессов **1А, 1Б, 1В** обеспечиваются следующими основными бытовыми помещениями:

- душами,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом.

Подгруппы производственных процессов **2А, 2Б** обеспечиваются:

- душем,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом
- помещениями для охлаждения.

Подгруппа производственных процессов **2В**, кроме того, обеспечивается:

- помещением для сушки спецодежды.

Подгруппа производственных процессов **2Г** дополнительно обеспечивается

- помещением для обогрева.

Подгруппы производственных процессов **3А, 3Б** обеспечиваются:

- душем,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом,
- химчисткой спецодежды,
- искусственной вентиляцией мест хранения спецодежды.

Некоторые требования к устройству санитарно-бытовых помещений

Для обеспечения социально-бытовых условий работающих должны быть предусмотрены санитарно-бытовые помещения и устройства.

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст. 216.3 ТК РФ).

Регламентируется проектирование этих помещений:

- требованиями действующих строительных норм и правил для административных и бытовых зданий и помещений;
- нормативной и технической документацией;
- положениями санитарных правил.

В основу выбора состава и количества общих и специальных бытовых помещений и устройств положена **санитарно-гигиеническая характеристика производственного процесса.**

Количество тех или иных санитарно-бытовых устройств *определяется:*

- в зависимости *от группы (подгруппы) производственного процесса;*
- *исходя из расчетного количества человек на одно устройство* (душевую сетку, кран в умывальнике и т.п.).

Состав специальных бытовых помещений выбирается по санитарным характеристикам; **площадь этих помещений** – по числу работающих в наиболее многочисленной смене.

Социально-бытовая инфраструктура должна обеспечивать организацию обслуживания на основе максимального блокирования, размещения объектов обслуживания с учетом минимальных затрат времени работающих для их доступности и включать обслуживание вблизи рабочих мест внутри зданий.

На взрывоопасных производствах здания административного и бытового назначения следует выполнять отдельно стоящими и располагать вне зоны воздействия взрывной волны.

В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды, сушки волос (феновые).

В составе административно-бытовых помещений допускается организовывать комнаты для спортивных занятий или иные объекты социального назначения.

Гардеробные

Гардеробные проектируют для хранения верхней одежды (пальто, головной убор, обувь), домашней (костюм, платье, белье) и рабочей одежды с соблюдением, как правило, условий самообслуживания.

Гардеробные, душевые, умывальные и другие помещения, используемые при пересменках, следует объединить в **гардеробные блоки**.

Допускается объединение различных типов гардеробных для производств с малочисленным персоналом, так как проектирование гардеробных блоков со списочным количеством рабочих мест менее 50 человек экономически нецелесообразно.

При выборе величины гардеробного блока следует исходить как из возможности объединения в одном блоке работников различных групп производственных процессов, так и из условий эксплуатации гардеробных. Рекомендуется принимать вместимость гардеробного блока **не более 600 мест и не менее 100 человек**.

При гардеробных следует предусматривать кладовые спецодежды, уборные, помещения для дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря, места для чистки обуви, бритья, сушки волос (кроме отдельных гардеробных для уличной одежды).

Существует **три способа организации хранения специальной одежды**:

- попеременно в одном отделении шкафа;
- в разных отделениях шкафа в одном помещении;
- в разных помещениях.

В зависимости от производственного процесса устанавливают тот или иной способ хранения, что должно быть определено проектом.

Для хранения одежды могут быть применены:

- запираемые (закрытые) шкафы,
- открытые шкафы и вешалки.

В гардеробных для специальной одежды, загрязненной веществами 1-го и 2-го класса опасности, а также патогенными микроорганизмами, хранение одежды осуществляется после соответствующей обработки. Прием и временное хранение загрязненной спецодежды необходимо осуществлять в изолированном помещении, расположенном рядом с гардеробной спецодежды. В случаях, когда чистка или обезвреживание спецодежды должны производиться после каждой смены, вместо гардеробных следует предусматривать **раздаточные** спецодежды.

Душевые

Основным типом душевых кабин являются душевые кабины и санпропускники, т.е. установки душевых кабин между гардеробными с личной одеждой и гардеробными со спецодеждой. Они должны иметь полы, обеспечивающие сток мыльных вод отдельно от каждой кабины к задней стенке.

При опасности воздействия на кожу ядовитых, инфекционных или раздражающих веществ, а также масел, смазки или пыли, необходимо обеспечить достаточное количество душевых помещений с подачей горячей и холодной воды.

При расчете количества душевых сеток следует иметь в виду, что расчетное количество 3,5 или 7 человек на одну душевую сетку предполагает пользование душем каждым работником (при разной продолжительности

мытья). При назначении одной сетки на 15 или 25 человек предполагается использование душа как общегигиенической процедуры или для очистки от случайно возникшего загрязнения только некоторыми работниками. Поэтому при проектировании душевых с расчетом 7 или 3,5 человека на душевую сетку требуется их размещение в гардеробном блоке с учетом кратчайших удобных связей с местами хранения одежды.

Душевые оборудуются открытыми душевыми кабинами. До 20% душевых кабин следует предусматривать закрытыми.

Для инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и для слепых следует предусматривать закрытые кабины.

Душевые кабины со сквозным проходом предусматриваются при производственных процессах групп 1в, 3б.

Умывальные размещаются в помещениях:

- смежных с гардеробными;
- в гардеробных;
- в специально отведенных местах.

При количестве умывальников не более 4 допускается размещать умывальники на специально отведенной площади гардеробных, смежные с душевыми. С боковых сторон места для умывания рекомендуется выделять перегородками высотой 1 м. Полы под умывальниками на расстоянии 0,9 м от стены и 0,45 м от оси крайнего умывальника должны быть облицованы керамической плиткой и иметь трапы.

Уборные в многоэтажных бытовых помещениях должны быть на каждом этаже.

При численности работников на двух смежных этажах 30 человек или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью.

При численности работников на трех этажах менее 10 человек допускается предусматривать одну уборную на три этажа.

Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 чел.

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно приниматься не более 75 м, для инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и слепых - не более 60 м, а от рабочих мест на территории предприятия - не более 150 м.

При наличии в составе работающих инвалидов доля доступных для них уборных должна составлять 7% (от общего их количества), но не менее одной.

На предприятиях, где предусматривается возможность использования труда слепых, уборные для мужчин и женщин должны быть отдельными.

Вход в уборную должен предусматриваться через тамбур с умывальником и samozакрывающейся дверью.

При наличии в числе работающих инвалидов, пользующихся креслами-колясками, один из писсуаров в уборных должен размещаться на высоте не более 0,4 м от пола.

Полы, стены и оборудование гардеробных, умывальных, душевых, уборных, кабин для личной гигиены женщин, ручных и ножных ванн должны иметь покрытия из влагостойких материалов с гладкими поверхностями, легко моющимися горячей водой с применением моющих, дезинфицирующих средств.

Архитектурные решения принимают с учетом градостроительных, климатических условий района строительства и характера окружающей среды. (СП 44.13330.2011 "СНиП 2.09.04-87)

Помещения для **обработки, хранения и выдачи спецодежды** должны быть оборудованы механической (принудительной) вентиляцией.

При производственных предприятиях допускается предусматривать централизованный склад спецодежды и средств индивидуальной защиты.

При наличии производственных процессов, сопровождающихся выработкой тепла или холода, следует проектировать **помещения для кратковременного отдыха работающих и нормализации их теплового состояния.**

В помещениях для **обеспыливания спецодежды** применяемое оборудование не должно выбрасывать продукты очистки в атмосферу без очистки их фильтрами.

Для обеспыливания спецодежды могут применяться разнообразные устройства (механические, с использованием сжатого воздуха, аэродинамические обеспыливатели и др.).

Периодичность обеспыливания спецодежды зависит от степени загрязнения спецодежды (ежемесячная, периодическая, эпизодическая). Эффективность обеспыливания одежды в устройствах должна составлять не менее 90% за 30-40 сек.

Для **стирки спецодежды** при производственных предприятиях или группы предприятий разрешается предусматривать прачечные с отделениями химической чистки. В обоснованных случаях допускается использование городских прачечных при условии устройства в них специальных отделений (технологических линий) для обработки спецодежды.

Для обезвреживания спецодежды, загрязненной нелетучими веществами, допускается использовать отдельную технологическую линию в прачечных.

Состав и площадь помещений прачечных, химической чистки, восстановления пропитки и обезвреживания спецодежды должны устанавливаться в технологической части проекта с учетом санитарных требований ее обработки.

При прачечных следует предусматривать **помещения для ремонта спецодежды** из расчета 9 м на одно рабочее место. Число рабочих мест следует принимать из расчета одно рабочее место по ремонту обуви и два рабочих места по ремонту одежды на 1000 чел. списочной численности.

Помещения здравоохранения

Помещения здравоохранения включают: медпункты, фельдшерские и врачебные здравпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), а по ведомственным нормам - помещения для ингаляториев, фотариев,

ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, фитопункты.

В помещениях для **личной гигиены женщин** следует оборудовать биде со смесителями горячей и холодной воды.

Помещения для личной гигиены женщин следует размещать в уборных из расчета 75 чел. на одну установку. В указанных помещениях должны быть предусмотрены места для раздевания и умывальник.

Фельдшерские здравпункты должны предусматриваться на предприятиях со списочной численностью работающих более 300 чел., площадью не менее 18 м. Численность обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом принимается:

- при подземных работах - не более 500 чел.;
- на предприятиях химической, горнорудной, угольной и нефтеперерабатывающей промышленности - не более 1200 чел.;
- на предприятиях др. отраслей народного хозяйства - не более 1700 чел.

При согласовании с местными органами здравоохранения на предприятиях следует предусматривать врачебные здравпункты взамен фельдшерских.

Фельдшерские или врачебные здравпункты следует размещать на первом этаже. Ширина дверей в вестибюлях - перевязочных, кабинетах для приема и комнатах для временного пребывания больных должна быть не менее 1 м.

Медицинский пункт необходимо предусматривать в организациях при списочной численности работающих от 50 до 300.

Площадь медицинского пункта следует принимать: 12 кв. м., - при списочной численности от 50 до 150 человек, 18 кв. м. - при списочной численности от 151 до 300.

Медицинский пункт должен иметь оборудование, определенное заданием на проектирование.

Помещения предприятий общественного питания

Столовые должны быть предусмотрены при проектировании производственных предприятий в их составе, рассчитанные на обеспечение всех работающих предприятий общим, диетическим, а по специальным заданиям - лечебно-профилактическим питанием.

При численности работающих в смену более 200 чел. необходимо предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, а при численности до 200 чел. - столовую-раздаточную.

Число мест в столовой следует принимать из расчета одно место на 4 работающих в смене или наиболее многочисленной части смены.

Комнату приема пищи надо предусматривать при численности работающих в наиболее многочисленной смене до 30 чел.

Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 кв. м. на каждого посетителя и не менее 1,65 кв. м. на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 кв. м.

Комната приема пищи должна быть оборудована:

- умывальником,

- стационарным кипятильником,
- электрической плитой,
- холодильником.

При численности работающих до 10 чел. в смену вместо комнаты приема пищи следует предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 кв. м. с установкой **стола для приема пищи**.

Комната психологической разгрузки предусматривается на предприятиях, характеризующихся выраженным напряженным трудом (физическим и психоэмоциональным).

Помещения и места отдыха в рабочее время, а также помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах.

При допустимых параметрах воздуха рабочей зоны в производственных помещениях и отсутствии контактов с веществами 1-го и 2-го классов опасности допускается предусматривать **места отдыха открытого типа** в виде площадок, расположенных в цехах на площадях, не используемых в производственных целях.

Уровень звукового давления в помещениях и на местах для отдыха, а также в помещениях психологической разгрузки не должен превышать 65 дБ.

Температура воздуха должна поддерживаться в пределах 18-220С.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Рабочее время

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются **Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)**.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- не более 24 часов в неделю,– в возрасте до 16 лет;
- не более 35 часов в неделю,– в возрасте от 16 до 18 лет; являющихся инвалидами I или II группы;

- **не более 36** часов в неделю,— условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, **не может превышать половины норм** для лиц соответствующего возраста.

Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

- педагогических;
- медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

Сокращение продолжительности рабочего времени не влечет уменьшение заработной платы.

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, **неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя** (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

- **беременной женщины;**
- одного из **родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);**
- **лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи** в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.

Оплата труда работника в этом случае будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет** для работников каких-либо **ограничений**:

- продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (ст. 94)

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой,—

- в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени,—

- при 36-часовой рабочей недели – 8 часов;
- при 30-часовой недели и менее – 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, **может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены)** для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:**

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Сокращается на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время **уравнивается** с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:

- когда это необходимо по условиям труда;
- на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Не допускаются к работам в ночное время:

- **беременные женщины;**
- **работники до 18 лет**, за исключение лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

Могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке:

- **женщины, имеющие детей до 3-х лет;**
- **инвалиды;**
- **работники, имеющие детей-инвалидов;**
- **работники, осуществляющие уход за больными членами их семей** в соответствии с медицинским заключением;
- **матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;**
- **опекуны детей до 14 лет.**

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
- трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право привлекать работника к работе:

- для **сверхурочной работы**;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (ст. 97 ТК РФ).

Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

- ежедневной работы (смены);
- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

Допускается привлечение работодателем работника к сверхурочным работам с его письменного согласия в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при необходимости **выполнить (закончить) начатую работу**, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при **производстве временных работ** по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работ **при неявке сменяющего работника**, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **без его согласия** в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Допускается привлечение к сверхурочным работам в других случаях:

- с письменного согласия работника и
- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускаются к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплачивается работа в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Совместительство

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по его основной работе (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

При этом число работодателей с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству **не ограничен**.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата** (ст. 151 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка** в соответствии с трудовым законодательством, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – **трудовым договором** (ст. 100 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций **за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.**

Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) **определяется по соглашению сторон.**

Работодатель обязан обеспечить отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены, вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях:

- более эффективного использования оборудования;
- увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в соответствии с **графиком сменности**.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

График сменности, как правило, является приложением к коллективному договору и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Запрещена работа в течение двух смен подряд.

Суммированный учет рабочего времени

Допускается введение суммированного учета рабочего времени когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени:

- у индивидуального предпринимателя;
- в организации в целом;
- при выполнении отдельных видов работ.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др. учетные периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать одного года.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (для отдельных категорий работников отраслевым соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода до одного года).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается **правилами внутреннего трудового распорядка**.

Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, **рабочий день** может быть в порядке, предусмотренном законодательством, **разделен на части** с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Время отдыха

Право на отдых обеспечивается законодательным ограничением продолжительности рабочего дня и предоставлением **ежедневного и ежегодного** времени отдыха.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня могут быть двух видов:

- **Перерыв для отдыха и питания** – должен быть предоставлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Эти перерывы **не включаются** в рабочее время.

Если по условиям производства перерыв установить нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время*.

*Перечень этих работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

- **Специальные перерывы для обогрева и отдыха** обусловлены технологией; организацией производства и труда*.

*Виды этих работ, продолжительность и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Такие перерывы предоставляются работникам:

- работающим в холодное время года на открытом воздухе;
- в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др. (ст. 109 ТК РФ). Эти перерывы **включаются** в рабочее время.

Отдых в выходные дни

Продолжительность еженедельного **непрерывного** отдыха должна быть **не менее 42 часов** (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- при **пятидневной** рабочей неделе **2 выходных дня в неделю**,
- при **шестидневной** – **1 выходной день**.

Общим выходным днем является **воскресенье**. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, **подряд**.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни

Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни **за исключением случаев** при которых **допускается** привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия**:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст.113 ТК РФ).

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и концертных организаций – в порядке устанавливаемом:

- коллективным договором
- локальным нормативным актом
- трудовым договора.

Допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях **с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие в праздничные дни:

- **инвалидов;**
- **женщин, имеющих детей до 3- лет**, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится **по письменному распоряжению работодателя.**

При совпадении выходного и праздничного дней, **выходной день переносится на следующий** после праздничного **рабочий день** (ст.112 ТК РФ).

Оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника ему может быть предоставлен **другой день отдыха.**

Оплачивается в этом случае работа в нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час.**

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, **переработка компенсируется:**

- **предоставлением работнику дополнительного времени отдыха** или, с согласия работника,
- **оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ** (ст. 95 ТК РФ).

Отпуск

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней** (ст. 115 ТК).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года.**

График отпусков обязателен **как для работодателя, так и для работника.**

Отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск **может быть разделен на части.** При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;

- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работникам ряда профессий может быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **более 28 календарных дней**.

Например:

- работникам в возрасте до 18 лет – **31** календарный день (ст. 267 ТК РФ),
- работникам образовательных учреждений.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)**.

Кроме основных и удлиненных отпусков законодательством установлены **дополнительные оплачиваемые отпуска**, которые гарантировано предоставляются работникам: условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда: на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиационного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней;

- имеющим особый характер работы – правительство РФ также определяет перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления (ст. 118 ТК РФ);
- работающим на условиях ненормированного рабочего дня – продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но она не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

- финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются правительством РФ;
- финансируемых из бюджета РФ – органами власти субъекта федерации;
- финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ);

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч.1 ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут **самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников** (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель **обязан предоставить** на основании письменного заявления работника **отпуск без сохранения заработной платы**:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).