**Отстранение от работы Роструда в аспекте охраны труда (Доклад)**

***Роструд разработал новое руководство, которое поможет правильно отстранить от работы работника в случае отказа от прививки или психиатрического освидетельствования, не нарушив при этом установленные законом обязательные требования.***

**Обязанности работодателя**

**Отстранение от работы** – временная блокировка трудовой функции работника как мера предотвращения негативных последствий для жизни и здоровья населения, имущества физических и юридических лиц, а также установленного в государстве порядка управления в случаях, когда поведение или состояние здоровья участников трудовых отношений отклоняются от нормы.

Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в следующих случаях:

1) при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

**Важно!**

*Работодатель должен подтвердить факт появления работника на работе в состоянии опьянения (медицинским заключением или другими источниками доказательств).*

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Факт непрохождения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда подтверждается отсутствием записи о прохождении обучения и проверке знаний в журналах проведения инструктажей (в нарядах-допусках на производство работ) и другими документами, установленными законодательством в сфере охраны труда.

**Важно!**

*Если работник не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда не по своей вине, работодатель оплачивает время отстранения от работы как простой (ст. 157 ТК РФ).*

3) не прошедшего обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование (в соответствии со ст. 69 и 220 ТК РФ, иными федеральными законами) (для работников на работах с вредными или опасными условиями труда, несовершеннолетних работников, работников на подземных условиях труда, на работах, связанных с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, организаций электроэнергетики, ведомственной охраны, организаций частной охранной и детективной деятельности, на объектах использования атомной энергии, спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб).

**Важно!**

*Если работник не прошёл обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине, работодатель оплачивает время отстранения от работы как простой (ст. 157 ТК РФ).*

4) при выявлении медицинских противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

**Важно!**

*Наличие противопоказаний должно быть подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке.*

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, такого работника следует отстранить от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный срок.

Если указанный в медицинском заключении срок, в течение которого работник не может выполнять свою трудовую функцию, составляет более 4 месяцев, а вакансий или согласия работника на перевод нет, работник подлежит увольнению (ст. 73 ТК РФ).

5) в случае прекращения либо приостановления действия специального права работника на срок более 2 месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

**Важно!**

*Отстранение от работы по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:*

*– если приостановление действия специального права влечёт невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;*

*– работника с его письменного согласия невозможно перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, для выполнения которой не требуется наличие специального права.*

6) по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**Важно!**

*Должностными лицами и органами, имеющими право требовать отстранения конкретного работника от работы, являются:*

*– государственный инспектор труда при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства в отношении лиц, работающих по трудовому договору;*

*– судья, дознаватель, следователь в отношении подозреваемого или обвиняемого;*

*– арбитражный суд в отношении руководителя должника;*

*– главный государственный санитарный врач (или его заместитель) в отношении лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных болезней.*

7) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

8) в других случаях, установленных для отдельных категорий работников.

**Категории работников и случаи, когда работодатель обязан отстранить их от работы**

К отдельным категориям работников, которых работодатель обязан отстранить от работы, относятся:

**а) иностранные граждане в случае:**

* приостановления действия, окончание срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 2 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);
* окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 3 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);
* окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 4 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);
* окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 5 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ);
* окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (абз. 6 ч. 1 ст. 327.5 ТК РФ).

**б) работники, занятые на подземных работах в случае:**

* несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей (абз. 2 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
* неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты (абз. 3 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
* наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесённых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещённого правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) (абз. 4 ч. 1 ст. 330.4 ТК РФ);
* наличия медицинских противопоказаний к указанным работам и (или) несовпадения с соответствующими квалификационными требованиями (ч. 2 ст. 330.5 ТК РФ);
* необеспечения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ч. 3 ст. 330.5 ТК РФ).

**в) педагогические работники в случае:**

* получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше (ст. 331.1 ТК РФ).

**г) спортсмены в случае:**

* спортивной дисквалификации спортсмена (п. 1 ч. 1 ст. 348.5 ТК РФ);
* требования общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утверждёнными этой федерацией (п. 2 ч. 1 ст. 348.5 ТК РФ).

**д) работники в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних в случае:**

* получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше (ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

**е) кадастровые инженеры в случае:**

* непрохождения в установленном порядке обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (пп. «а» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»);
* исключения работника из саморегулируемой организации кадастровых инженеров (пп. «б» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»);
* привлечения работника в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о его временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации (пп. «в» п. 3 ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости»).

**ж) члены исполнительных органов финансовой организации в случае:**

* – приостановления полномочий исполнительных органов финансовой организации (п. 2 ч. 2 ст. 183.11 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».
* руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением указанными руководителями своих обязанностей.

**з) руководители государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей в случае:**

* введения чрезвычайного положения (ст. 13 13 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»).

**и) работники общественного питания в случае:**

* заболевания или повреждения кожи (п. 2.22 Санитарных правил СП 2.3/2.4.3590-20, введённых в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 № 32).

**к) работники, занятые на работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями в случае:**

* отсутствия профилактических прививок (абз. 4 ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

**Важно!**

*Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (далее – Перечень), утверждённый постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825, является нормативным правовым актом, который регулирует трудовые отношения в сфере охраны труда.*

Требования Перечня выполняются на постоянной основе, вне зависимости от наличия/отсутствия на территории России и/или субъекта РФ режима повышенной или иной готовности по эпидемиологическим показаниям.

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, главные государственные санитарные врачи по субъектам РФ и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ). Указанная норма регулирует не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения, поэтому в противоречие с Перечнем не вступает. Её применение носит срочный характер.

Таким образом, если в субъекте РФ вынесено постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей) об обязательности вакцинации по эпидемическим показаниям, то для работников, которые указаны в этом нормативном правовом акте, вакцинация становится обязательной, вне зависимости от того, перечислены выполняемые ими работы в Перечне или нет.

**Важно!**

*Постановление главного государственного санитарного врача по субъекту РФ об обязательной вакцинации конкретных категорий работников (п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней») является нормативным правовым актом, поскольку выносится в отношении неопределённого круга лиц, включая участников трудовых отношений.*

В самом постановлении требований об отстранении кого-либо от работы не содержится и только при неисполнении конкретным лицом требования об обязательной вакцинации, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ (без сохранения заработной платы).

**Важно!**

*Постановление главного государственного санитарного врача по субъекту РФ и/или его заместителей о временном отстранении от работника работы (п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») является правоприменительным актом, поскольку выносится в отношении конкретного лица, являющегося носителем возбудителей инфекционных заболеваний.*

В этом случае работодатель обязан отстранить работника от работы на основании абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ (с выплатой пособий по социальному страхованию).

В соответствии с ч. 8 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Закон № 255-ФЗ) пособие по временной нетрудоспособности во всех случаях выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период, за исключением календарных дней, приходящихся на периоды, указанные в ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ.

К таким периодам отнесён период отстранения от работы, если за этот период не начисляется заработная плата (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ). Таким образом, если за период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата, ему за этот период не назначается и пособие по временной нетрудоспособности.

По общему правилу (ст. 157 ТК РФ) в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется и не выплачивается, кроме случаев, указанных в законодательстве. Например, если отстранение произошло по вине работодателя, период отстранения должен оплачиваться как простой (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

**Важно!**

*Суммы в счёт оплаты простоя, с которых работодателем уплачены взносы по обязательному пенсионному страхованию, являются составной часть заработной платы.*

Также из п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» следует, что отстранение от работы носителя возбудителей инфекционных заболеваний сопровождается выплатой пособия по социальному страхованию.

**Важно!**

*Отстранение от работы производится на весь период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения либо на период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).*

Не является отстранением блокировка по состоянию здоровья трудовой функции беременной женщины. В этом случае происходит освобождение от работы с сохранением за женщиной среднего заработка (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

**Важно!**

*Время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).*

Также, Роструд разъяснил вопросы отстранения от работы в случаях:

* отсутствия профилактической прививки,
* в связи с непрохождением психологического освидетельствования.

**Отстранение от работы в связи с непрохождением психологического освидетельствования**

**Вопрос:**

*Сотрудница работает учителем русского языка и литературы в общеобразовательной школе. На днях директор школы сообщил, что всем педагогам нужно пройти психологическое обследование и якобы оно обязательно теперь раз в 5 лет. Кто не пройдёт данное обследование, будет отстранен от работы. Обязана ли сотрудница проходить это обследование?*

**Ответ:**

Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, относится к видам деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (п. 8 Приложения № 2 «Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» к [приказу Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»](https://xn----8sbbilafpyxcf8a.xn--p1ai/npa/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-342%D0%BD.html)).

Под педагогической деятельностью понимается деятельность лиц с особым статусом – педагогических работников, имеющих определённое образование и стаж, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с образовательной организацией и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации деятельности по реализации образовательных программ (ст. 331 Трудового кодекса и п. п. 17 – 21 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»).

Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, относятся к работникам, выполняющим определённый вид деятельности (трудовые обязанности), а не к виду деятельности организации – работодателя.

Учитель русского языка и литературы в общеобразовательной школе обязан пройти психиатрическое освидетельствование, в противном случае он должен быть отстранён от работы.

**Правовое обоснование:**

Согласно [ст. 220 ТК РФ](https://xn----8sbbilafpyxcf8a.xn--p1ai/trudovoj-kodeks/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F-220-%D1%82%D0%BA-%D1%80%D1%84.html) работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьёй медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Согласно [ст. 215 ТК РФ](https://xn----8sbbilafpyxcf8a.xn--p1ai/trudovoj-kodeks/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F-215-%D1%82%D0%BA-%D1%80%D1%84.html) работник обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

**Отстранение от работы в случае отсутствия профилактической прививки**

**Вопрос:**

*У работника имеется документ, подтверждающий медицинское противопоказание к профилактической прививке. Обязан ли работодатель отстранить его от работы, входящей в Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, при наличии медицинского противопоказания?*

**Ответ:**

Если в установленные сроки работник представит работодателю документ, подтверждающий наличие медицинских противопоказаний к вакцинации, работодатель не вправе отстранить его от работы без сохранения заработной платы.

**Правовое обоснование:**

ТК РФ предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей. Абзацем 8 части первой статьи 76 ТК РФ предусмотрено, что отстранение возможно в случаях, предусмотренных не только ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» отсутствие профилактических прививок влечёт:

– запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;

– временный отказ в приёме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

– отказ в приёме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

**Примечание:**

На момент подготовки статьи действует Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» (с изменениями на 24 декабря 2014 года).

В Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок 12 позиций:

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
2. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
3. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
4. Работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
5. Работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов.
6. Работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
7. Работы по отлову и содержанию безнадзорных животных.
8. Работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей.
9. Работы с больными инфекционными заболеваниями.
10. Работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний.
11. Работы с кровью и биологическими жидкостями человека.
12. Работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

**Правовой статус разъяснений и руководств по соблюдению обязательных требований**

В завершении отметим, что в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» контрольные органы обязаны информировать контролируемых лиц о том, как соблюдать обязательные требования в том числе давая разъяснения и руководства по соблюдению требований.

Все контролирующие лица и в том числе инспекторы ГИТ обязаны руководствоваться официальными разъяснениями обязательных требований ФОИВ. То есть данные разъяснения для ГИТ – прямое руководство к действию.

Действия контролируемых лиц, осуществляемые в соответствии с официальными разъяснениями, не могут квалифицироваться как нарушение обязательных требований.

Руководства по соблюдению обязательных требований:

* обязательно разрабатываются, если нарушение является типовым или массовым, и размещаются на официальном сайте после публичного обсуждения;
* применяются контролируемыми лицами на добровольной основе;
* деятельность контролируемых лиц и действия их работников, осуществляемые в соответствии с руководствами, не могут квалифицироваться как нарушение обязательных требований.