

ОХРАНА ТРУДА. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Служба охраны труда в организации >>>

Как проводится обучение и профессиональная подготовка по охране труда >>>

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами >>>

Выдача молока и лечебно-профилактического питания при выполнении работ во вредных условиях труда >>>

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников >>>

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников >>>

СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Чтобы обеспечить соблюдение требований охраны труда, а также контроль за их выполнением, работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, который должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области. Эти требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ применяются, если численность работников превышает 50 человек и организация осуществляет производственную деятельность.

Под производственной деятельностью согласно ч. 9 ст. 209 ТК РФ понимается совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, которые включают в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг. Таким образом, эта деятельность осуществляется в различных отраслях экономики и связана как с производством продукции (товаров) или выполнением работ, так и с оказанием различного рода услуг. Аналогичный вывод следует в том числе из Письма Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136.

Следовательно, если работодатели оказывают различные виды услуг и численность их работников превышает 50 человек, на таких работодателей в полной мере распространяются положения ч. 1 ст. 217 ТК РФ. Аналогичного мнения придерживается Минтруд России в Письме от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136.

Отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда у работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, нарушает требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ. Это может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности (Письмо Минтруда России от 29.12.2016 N 15-2/ООГ-4698).

Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (ч. 2 ст. 217 ТК РФ).

Если такая служба или штатный специалист отсутствуют, то их функции осуществляет (ч. 3 ст. 217 ТК РФ):

- работодатель - индивидуальный предприниматель (лично);
- руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник;

- оказывающие услуги в области охраны труда организация или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Как возложить функции отсутствующего в штате специалиста по охране труда на руководителя организации или другого работника

Чтобы возложить такие обязанности на работника, можно:

1) изменить его трудовую функцию в трудовом договоре, добавив функции специалиста по охране труда. Такие изменения возможны только по соглашению сторон. Оно заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Как правило, эти изменения требуют корректировки должностной (производственной) инструкции. На основании соглашения издается приказ о назначении работника уполномоченным по обеспечению соблюдения требований охраны труда и осуществлению контроля за их выполнением;

2) поручить ему выполнение функций специалиста по охране труда в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ (совмещение профессий (должностей)). В данном случае дополнительная работа поручается с письменного согласия работника и за дополнительную оплату (ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ). При этом, по нашему мнению, в штатное расписание потребуется включить часть ставки специалиста по охране труда соразмерно порученной дополнительной работе.

Если функции специалиста по охране труда будет выполнять руководитель организации, вносить изменения в его трудовой договор, оформлять совмещение должностей не нужно. Когда в организации нет службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда, другого уполномоченного работодателем работника, не привлечены организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, функции специалиста по охране труда выполняются руководителем организации в силу прямого указания закона (ч. 3 ст. 217, ст. 274 ТК РФ).

Руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник, выполняющие функции отсутствующего в штате специалиста по охране труда, обязаны иметь соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда (ч. 1 ст. 217 ТК РФ).

Организация, оказывающая услуги в области охраны труда, должна быть аккредитована в соответствии с Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (ч. 3 ст. 217 ТК РФ).

Сведения об организациях, которые оказывают услуги в области охраны труда, в частности услуги по осуществлению функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), содержатся в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, который размещен на официальном сайте Минтруда России. Такой вывод следует из п. 1 Перечня (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н), п. п. 14, 24 названных Правил.

С данным реестром можно ознакомиться на сайте Минтруда России в разделе "Организации, оказывающие услуги по охране труда" (<http://akot.rosmintrud.ru/>).

Перечень документов по охране труда

К таким документам можно отнести, например:

- приказ о создании службы охраны труда
- положение о службе охраны труда;
- должностные инструкции работников службы охраны труда;
- комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- перечень инструкций по охране труда по должностям, профессиям или видам работ;
- инструкции по охране труда;
- журнал учета инструкций по охране труда и журнал учета выдачи инструкций по охране труда;
- журнал регистрации вводного инструктажа, программа вводного инструктажа.
- журнал регистрации инструктажа на рабочем месте, программа проведения первичных инструктажей на рабочем месте.
на рабочем месте при проведении погрузочно-разгрузочных работ;
- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, который утвержден руководителем организации;
- приказ о создании комиссии по проверке знаний безопасных методов труда, протоколы комиссии. Если у работодателя нет такой комиссии, работники могут пройти обучение и проверку знаний требований охраны труда в любой обучающей организации, аккредитованной в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (Письмо Минтруда России от 21.09.2017 N 15-2/ООГ-2616);
- протоколы проверки знаний рабочих по безопасности труда, удостоверения, журналы регистрации протоколов и удостоверений;
- удостоверения (протоколы проверки знаний) руководителей и специалистов по охране труда, журналы регистрации протоколов и удостоверений;
- личные карточки учета выдаваемых СИЗ;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
- сведения о прохождении медицинских осмотров работников;
- материалы по аттестации рабочих мест, специальной оценке условий труда.

Ответственность за деятельность службы охраны труда несет руководитель организации (п. 19 Рекомендаций). Он осуществляет контроль за деятельностью службы наравне со службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда. Это следует из п. 18 Рекомендаций.

КАК ПРОВОДИТСЯ ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения об обучении в области охраны труда >>>
2. Проведение инструктажей по охране труда >>>
 - 2.1. Общие положения о проведении инструктажей по охране труда >>>
 - 2.2. Как провести вводный инструктаж по охране труда >>>
 - 2.3. Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте >>>
 - 2.4. Повторный инструктаж по охране труда >>>

2.5. Внеплановый инструктаж по охране труда >>>

2.6. Целевой инструктаж по охране труда >>>

3. Обучение по охране труда руководителей и специалистов >>>

3.1. Проверка знаний требований охраны труда работников в организации >>>

3.2. В каких обучающих организациях проводятся обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда руководителей и специалистов >>>

1. Общие положения об обучении в области охраны труда

Работодатель обязан обеспечить за свой счет, а работник обязан пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, прохождение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Это следует из абз. 8 ч. 2 ст. 212, абз. 4 ст. 214, абз. 7 ч. 1 ст. 219, ч. 1 - 3 ст. 225 ТК РФ.

Основным документом, определяющим правила прохождения обучения, является Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее - Порядок обучения). Порядок обучения обязателен для исполнения работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор (п. 1.2 Порядка обучения).

При организации обучения в области охраны труда целесообразно руководствоваться в том числе ГОСТ 12.0.004-2015 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения" (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст; далее - ГОСТ 12.0.004-2015). ГОСТ 12.0.004-2015 применяется на добровольной основе (Письмо Минтруда России от 09.11.2018 N 15-2/ООГ-2749).

Обучению и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель (ч. 2 ст. 225 ТК РФ, п. 1.5 Порядка обучения). Отдельные категории работников, имеющих непрерывный стаж работы в области охраны труда не менее пяти лет, в течение года после поступления на работу могут не проходить обучение и проверку. К ним относятся (п. 1.6 Порядка обучения):

- работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда;
- работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, государственного надзора и контроля;
- педагогические работники образовательных организаций, осуществляющие преподавание дисциплины "охрана труда".

2. Проведение инструктажей по охране труда

2.1. Общие положения о проведении инструктажей по охране труда

Работодатель обязан обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, а работник обязан их проходить. Такой вывод можно сделать из абз. 8 ч. 2 ст. 212, абз. 4 ст. 214, ч. 2 ст. 225 ТК РФ.

Минтруд России указал, что инструктажи (например, вводный и первичный) должны проводиться в том числе с лицами, с которыми заключены гражданско-правовые

договоры, если они участвуют в производственной деятельности организации. Министерство рекомендовало предусматривать в таких договорах обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности проведение инструктажей (Письмо от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157). Основным документом, регулирующим вопросы проведения инструктажей, является Порядок обучения. В работе можно использовать также ГОСТ 12.0.004-2015. Он применяется на добровольной основе (Письмо Минтруда России от 09.11.2018 N 15-2/ООГ-2749).

Конкретные правила, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей в разных отраслях устанавливаются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда (п. 2.1.8 Порядка обучения).

Какие инструктажи по охране труда нужно проводить

Работодатель обязан проводить следующие виды инструктажей (п. 2.1 Порядка обучения):

- вводный инструктаж;
- первичный инструктаж на рабочем месте. Он проводится на рабочем месте после прохождения вводного инструктажа до допуска работника или другого лица, участвующего в производственной деятельности организации, к самостоятельной работе;
- повторный инструктаж. Он проводится не реже одного раза в шесть месяцев со всеми работниками, которые проходили первичный инструктаж;
- внеплановый и целевой инструктажи, которые проводятся с работниками при наступлении определенных обстоятельств.

2.2. Как провести вводный инструктаж по охране труда

Вводный инструктаж в установленном порядке проходят лица, перечисленные в абз. 1 п. 2.1.2 Порядка обучения. К ним относятся:

- лица, принимаемые на работу.
- Как пояснил Минтруд России, вводный инструктаж с работником проводится в день его фактического приема на работу. Претендент на работу не является работником и, соответственно, инструктаж по охране труда с ним не проводится (Письмо от 05.05.2017 N 15-2/ООГ-1277). Эту позицию разделяет Роструд (Письмо от 18.06.2020 N ПГ/30985-03-3);
- работники, командированные в организацию;
 - работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке;
 - обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику;
 - другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Минтруд России к таким лицам, участвующим в производственной деятельности, отнес лиц, с которыми у работодателя заключен гражданско-правовой договор. Он рекомендовал предусматривать в таких договорах обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности проведение инструктажей по охране труда (Письмо от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157).

Согласно абз. 1 п. 2.1.2 Порядка обучения вводный инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя или уполномоченного им лица возложены эти обязанности.

Как уточнил Минтруд России в письме от 09.08.2016 N 15-2/ООГ-2884, независимо от того, есть ли в организации специалист по охране труда, работодатель вправе возложить обязанности, связанные с проведением вводного инструктажа, на другого работника при условии, что он прошел обучение и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н.

Руководитель организации - единственный ее участник, с которым заключен трудовой договор, проводит вводный инструктаж самому себе, если нет иного уполномоченного на это работника. Такой вывод следует из Письма Роструда от 27.04.2017 N ПГ/08346-03-3.

Инструктаж проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов РФ с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем или уполномоченным им лицом (абз. 2 п. 2.1.2 Порядка обучения). Форма документа об утверждении программы вводного инструктажа не определена. Работодатель может утвердить данную программу, например, приказом.

См. образец заполнения приказа об утверждении программы вводного инструктажа.

Примерный перечень вопросов для составления программы вводного инструктажа приведен в Приложении Б к ГОСТ 12.0.004-2015.

После проведения инструктажа проводится устная проверка приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (п. 2.1.3 Порядка обучения). Затем в журнале регистрации вводного инструктажа делается запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (п. 2.1.3 Порядка обучения). Кроме того, запись о проведении вводного инструктажа вносится в личную карточку прохождения обучения, если она применяется (Приложение А ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Формы журнала регистрации вводного инструктажа и личной карточки прохождения обучения безопасности труда приведены в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (формы А.4 и А.2).

Формы документов, приведенные в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015, носят рекомендательный характер, поскольку этот ГОСТ применяется на добровольной основе (Письмо Минтруда России от 09.11.2018 N 15-2/ООГ-2749). В связи с этим работодатель может приказом утвердить иные формы, но с обязательным включением граф, которые заполняются по окончании проведения инструктажа.

2.3. Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте

Лица, обязанные проходить первичный инструктаж на рабочем месте (далее - первичный инструктаж), установлены п. 2.1.4 Порядка обучения и п. 8.7 ГОСТ 12.0.004-2015. К ним относятся:

- 1) все вновь принятые в организацию работники. В их число также включаются:
 - работники, которые выполняют работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ;

- совместители;
- надомники, которые используют материалы, инструменты и механизмы, выделяемые работодателем или приобретаемые ими за свой счет;
- 2) работники организации, переведенные в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работники, которым поручается выполнение новой для них работы;
- 3) командированные работники сторонних организаций;
- 4) обучающиеся образовательных организаций, проходящие производственную практику (практические занятия);
- 5) другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Минтруд России указал, что если лица, с которыми работодатель заключил гражданско-правовые договоры, участвуют в производственной деятельности организации, то с ними должен проводиться первичный инструктаж. Министерство рекомендовало предусматривать в таких договорах обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности проведение инструктажей по охране труда (Письмо от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157).

Могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов. При этом работодателем должен быть утвержден перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Это установлено абз. 6 п. 2.1.4 Порядка обучения.

Работник должен пройти первичный инструктаж до того, как он начнет выполнять самостоятельную работу (п. 2.1.4 Порядка обучения). Проводит инструктаж непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.), прошедший в установленном Порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (абз. 2 п. 2.1.3 Порядка обучения). С персоналом подрядных (субподрядных) организаций, выполняющих работы на подконтрольных предприятию - организатору обучения территории и объектах, первичный инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ - представитель подрядной (субподрядной) организации совместно с руководителем подразделения или с ответственным за проведение подрядных работ на рабочих местах (в рабочей зоне, территории) данного подразделения. Порядок безопасного выполнения этих работ, включающий порядок инструктирования работающих, может быть оформлен отдельным документом, являющимся неотъемлемой частью договора на выполнение подрядных (субподрядных) работ (оказания услуг) (абз. 9 п. 8.7 ГОСТ 12.0.004-2015).

Программа первичного инструктажа разрабатывается на основании законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации (абз. 5 п. 2.1.4 Порядка обучения).

Перечень вопросов, подлежащих включению в программу первичного инструктажа, приведен в Приложении Б к ГОСТ 12.0.004-2015 (Программа Б.2).

После окончания первичного инструктажа проводится устная проверка приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (абз. 4 п. 2.1.3 Порядка обучения).

Работник, не прошедший в установленном порядке проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускается (абз. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Работодатель обязан отстранить его от работы. По общему правилу на период отстранения заработная плата не начисляется (абз. 3 ч. 1, ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

По окончании первичного инструктажа в журнал регистрации инструктажа вносится запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (абз. 5 п. 2.1.3 Порядка обучения).

Форма журнала регистрации инструктажа на рабочем месте приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015.

Кроме того, запись о проведении первичного инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Ситуация из практики. Обязательно ли прохождение работником стажировки на месте по окончании первичного инструктажа по охране труда?

Действовавший до 1 марта 2017 г. ГОСТ 12.0.004-90 содержал положение, предусматривающее прохождение всеми рабочими после первичного инструктажа в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации) стажировки на рабочем месте (п. 7.2.4). С указанной даты согласно абз. 1 п. 9.4 ГОСТ 12.0.004-2015 необходимость стажировки, ее содержание и продолжительность определяет руководитель подразделения, в котором работает стажирующийся работник, в зависимости от его уровня образования, квалификации, опыта работы и т.п.

В соответствии с ч. 3 ст. 225 ТК РФ стажировку на рабочем месте должны проходить только лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Помимо этого п. 2.2.2 Порядка обучения также установлено, что обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте производится работодателем в отношении лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Таким образом, стажировка на рабочем месте после первичного инструктажа обязательна только для лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.4. Повторный инструктаж по охране труда

Повторный инструктаж проводится не реже одного раза в шесть месяцев для всех работников, которые проходили первичный инструктаж (п. 2.1.5 Порядка обучения).

Инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.), прошедший в установленном порядке обучение по

охране труда и проверку знаний требований охраны труда (абз. 2 п. 2.1.3 Порядка обучения).

Повторный инструктаж проводят аналогично первичному (абз. 2 п. 8.8 ГОСТ 12.0.004-2015). Подробнее см. п. 2.3 настоящего материала.

Инструктаж завершается устной проверкой инструктирующим лицом приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (абз. 4 п. 2.1.3 Порядка обучения, абз. 1 п. 8.4 ГОСТ 12.0.004-2015). Если работник показал неудовлетворительные знания, работодатель обязан отстранить его от работы (не допускать к работе) (ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате проведения повторного инструктажа с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (абз. 5 п. 2.1.3 Порядка обучения).

Форма журнала регистрации инструктажа на рабочем месте приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Кроме того, запись о проведении повторного инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

2.5. Внеплановый инструктаж по охране труда

Обстоятельства, при наступлении которых проводится внеплановый инструктаж, установлены п. 2.1.6 Порядка обучения. К ним относятся:

- введение в действие новых или изменение законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- изменение технологических процессов, замена или модернизация оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- нарушение работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- требование о проведении внепланового инструктажа должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- перерывы в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);
- решение работодателя (или уполномоченного им лица) о проведении внепланового инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и др.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (абз. 2 п. 2.1.3 Порядка обучения). Инструктаж можно провести индивидуально или с группой работников одной профессии.

Инструктаж проводят аналогично первичному инструктажу на рабочем месте для информирования работающих на данном рабочем месте об изменениях в организации работ и соответствующих изменениям требованиям охраны труда для их безопасного выполнения (абз. 8 п. 8.9 ГОСТ 12.0.004-2015). Подробнее см. п. 2.3 настоящего материала.

Внеплановый инструктаж проводят (абз. 10 п. 8.9 ГОСТ 12.0.004-2015):

- по программам, разработанным и утвержденным организатором обучения в установленном порядке;
- новым инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ на данном рабочем месте;
- иным необходимым для инструктажа локальным нормативным актам и документам в соответствии с его целями.

Инструктирующий проводит устную проверку приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (абз. 4 п. 2.1.3 Порядка обучения). Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются (ч. 1 ст. 76 ТК РФ). В этом случае необходимо издать приказ об их отстранении от работы.

Согласно абз. 5 п. 2.1.3 Порядка обучения по окончании внепланового инструктажа в журнал регистрации инструктажа вносятся:

- дата его проведения;
- запись о его проведении с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

Кроме того, запись о проведении внепланового инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Форма журнала регистрации инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Отдельный внеплановый инструктаж по охране труда в связи с самим фактом распространения коронавирусной инфекции не проводится, такого требования законодательно не установлено.

Тем не менее следует обратить внимание на ситуацию, когда деятельность работодателя была приостановлена в соответствии с Указами Президента РФ от 25.03.2020 N 206, от 02.04.2020 N 239 или в связи с действием региональных нормативных правовых актов (например, Указ Губернатора) и при этом перерыв в работе организации составил для работ с вредными и (или) опасными условиями более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев. В данном случае при возобновлении деятельности работодателю необходимо провести для работников внеплановый инструктаж по охране труда в обычном порядке (п. 2.1.6 Порядка обучения).

Для принятия решения о проведении внепланового инструктажа по охране труда нужно учитывать введение нового или изменение существующего регионального законодательства, содержащего требования по охране труда, связанные с коронавирусной инфекцией. Например, в указе Губернатора работники обязаны использовать СИЗ для органов дыхания (маски, респираторы) и СИЗ для рук (перчатки) на рабочих местах, а работодатели должны обеспечить соблюдение режима их использования в соответствии с п. 2.1.6 Порядка обучения работодатели должны провести для работников внеплановый инструктаж по охране труда.

2.6. Целевой инструктаж по охране труда

Обстоятельства, при наступлении которых проводится целевой инструктаж, установлены п. 2.1.7 Порядка обучения. К ним относятся:

- выполнение разовых работ;
- выполнение работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- выполнение работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- проведение в организации массовых мероприятий.

Целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и др.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (абз. 2 п. 2.1.3 Порядка обучения).

Инструктаж проводят (абз. 9 п. 8.10 ГОСТ 12.0.004-2015):

- по программам целевого инструктажа. Они разрабатываются и утверждаются в установленном порядке в соответствии с характером выполняемых работ или массовых мероприятий, перед выполнением которых проводится целевой инструктаж;
- инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ;
- иным необходимым для целевого инструктажа локальным нормативным актам и документам.

Инструктирующий проводит устную проверку приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (абз. 4 п. 2.1.3 Порядка обучения). Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются (ч. 1 ст. 76 ТК РФ). В этом случае необходимо издать приказ об отстранении данного работника от тех видов работ, для выполнения которых проводился целевой инструктаж.

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (абз. 5 п. 2.1.3 Порядка обучения). Форма журнала регистрации целевого инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.6).

Если целевой инструктаж проводился с работающими по наряду-допуску, запись о его проведении делается в наряде-допуске (абз. 5 п. 2.1.3 Порядка обучения, абз. 10 п. 8.10 ГОСТ 12.0.004-2015).

3. Обучение по охране труда руководителей и специалистов

Руководители и специалисты проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, в частности, с учетом положений ч. 1 ст. 225 ТК РФ, п. п. 1.5, 1.6, 2.3.1 - 2.3.6 Порядка обучения.

Отметим, данные положения должны принимать во внимание не только работодатели-организации, но и, например, работодатели - индивидуальные предприниматели. Это следует из совокупности положений ч. 4, абз. 2 ч. 5 ст. 20, ч. 1 ст. 225 ТК РФ, п. 1.2, абз. 3 п. 2.3.2 Порядка обучения.

Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда влечет административную ответственность по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а в случае повторного совершения аналогичного правонарушения - по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

В каких случаях проводится обучение по охране труда руководителей и специалистов

По общим правилам руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца (кроме лиц, указанных в п. 1.6 Порядка обучения), далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года, что следует из п. 1.6 и абз. 1 п. 2.3.1 Порядка обучения.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты допускаются к самостоятельной деятельности после того, как работодатель или уполномоченное им лицо ознакомит их (абз. 2 п. 2.3.1 Порядка обучения):

- с должностными обязанностями, в том числе по охране труда;
- действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда;
- условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Кроме того, обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится при повышении их квалификации по специальности. Это следует из абз. 3 п. 2.3.6 Порядка обучения.

Где проводится обучение по охране труда руководителей и специалистов

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится в обучающей организации либо непосредственно у работодателя, если у него есть комиссия по проверке знаний требований охраны труда (п. 2.3.2 Порядка обучения).

Обучающая организация должна иметь лицензию на право ведения образовательной деятельности, преподавателей - специалистов в области охраны труда и соответствующую материально-техническую базу (абз. 1 п. 2.3.2 Порядка обучения). Кроме того, она должна быть аккредитована в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н). Это следует из ч. 3 ст. 217 ТК РФ, Письма Минтруда России от 18.04.2017 N 15-4/ООГ-1083).

По мнению Минтруда России, обучение по охране труда в обучающих организациях должны проходить (письмо от 29.12.2015 N 15-2/В-5568):

- руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда;
- заместители главных инженеров по охране труда;
- работодатели - физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ;
- специалисты служб охраны труда;
- работники, на которых работодатель возложил обязанности по организации работы по охране труда;
- члены комитетов (комиссий) по охране труда, члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций.

Кроме того, ведомство пояснило, что должностные лица, которые осуществляют руководство организацией, проведением работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, контроль и технический надзор за проведением работ, а также члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в любой обучающей организации, если она аккредитована в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (Письмо Минтруда России от 13.02.2018 N 15-2/ООГ-289).

Отметим, что существует неопределенность в вопросе о том, какие именно руководители и специалисты могут проходить обучение у работодателя. Роструд полагает, что к ним относятся только те руководители и специалисты, которые не указаны в абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения (Письмо Роструда от 24.01.2013 N ТЗ/297-3-5).

По сути такого же мнения придерживается Минтруд России, считая, что это специалисты организаций, в должностные обязанности которых не входят функции, связанные с организацией, руководством и проведением работ на рабочих местах и в производственных подразделениях. В качестве примера приведены сотрудники отдела кадров, бухгалтерии, юридической службы (Письмо Минтруда России от 07.11.2016 N 15-2/В-3571).

Учитывая изложенное, рекомендуется во избежание риска привлечения к ответственности по ч. 3, 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ направлять руководителей и специалистов, названных в абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения, на обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в обучающие организации.

3.1. Проверка знаний требований охраны труда работников в организации

Для проверки знаний требований охраны труда работодателю необходимо издать соответствующий приказ (распоряжение) (абз. 1 п. 3.4 Порядка обучения). В нем рекомендуем указать:

- сроки проведения проверки знаний работников;
- контингент работников, знания которых подлежат проверке;
- состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Данным приказом (распоряжением) может быть предусмотрено также проведение предваряющего проверку обучения по охране труда.

Унифицированной формы приказа (распоряжения) законодательством не установлено, поэтому его составляют в произвольной форме.

В состав комиссии должно входить не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке (абз. 1 п. 3.4 Порядка обучения). Обращаем внимание, что согласно абз. 1 п. 10.7 ГОСТ 12.0.004-2015 комиссия (комиссии, постоянно действующие комиссии) создается в составе не менее пяти человек, трое из которых обязательно присутствуют на проверке знаний.

В комиссию включаются (абз. 2 п. 3.4 Порядка обучения):

- руководитель организации;
- руководители структурных подразделений;
- специалисты служб охраны труда;

- главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.).

В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов (абз. 2 п. 3.4 Порядка обучения).

Результаты проверки знаний требований охраны труда оформляются протоколом (п. 3.6 Порядка обучения).

Работнику, успешно прошедшему проверку, выдается удостоверение, заверенное подписью председателя комиссии и печатью организации (при наличии печати), которая проводила обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (п. 3.7 Порядка обучения).

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца (п. 3.8 Порядка обучения). До прохождения повторной проверки необходимо издать приказ об отстранении данного работника от работы.

У работников рабочих профессий теоретические знания требований охраны труда и практические навыки безопасной работы проверяют непосредственные руководители работ. Они контролируют объем знаний правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - объем знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда (п. 3.1 Порядка обучения). По мнению Роструда, не нужно оформлять результаты проверки в отношении работников рабочих профессий, если на их рабочих местах отсутствуют вредные и (или) опасные производственные факторы (Письмо от 13.11.2017 N ПГ/27502-03-3).

Периодичность проверки знаний требований охраны труда у руководителей и специалистов организаций - не реже одного раза в три года (п. 3.2 Порядка обучения).

Законодательством РФ не определено, в какой срок работник, пропустивший очередную проверку знаний требований охраны труда из-за болезни, отпуска или командировки, должен ее пройти. Работодателю следует самостоятельно установить срок локальным нормативным актом. Он не может быть более одного месяца, поскольку такой срок предусмотрен для повторной проверки знаний требований охраны труда (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2020).

Случаи внеочередной проверки независимо от срока проведения предыдущей установлены п. 3.3 Порядка обучения. Объем и порядок процедуры такой проверки определяет сторона, которая инициировала ее проведение (абз. 8 п. 3.3 Порядка обучения).

Внеочередная проверка должна сопровождаться специальной подготовкой экзаменуемых по вопросам, которые вызвали необходимость проверки, включая подготовку средствами дистанционного (локального и (или) сетевого) обучения (абз. 9 п. 10.6 ГОСТ 12.0.004-2015).

3.2. В каких обучающих организациях проводятся обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда руководителей и специалистов

Обучающие организации, в которых проводится обучение по охране труда руководителей и специалистов, должны отвечать требованиям, предусмотренным, в

частности, абз. 1 п. 2.3.2 Порядка обучения. Так, в соответствии с указанной нормой обучающие организации должны иметь:

- лицензию на право ведения образовательной деятельности;
- преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда. Согласно абз. 2 п. 7.6 ГОСТ 12.0.004-2015 преподавательский состав обучающих организаций должен иметь квалификацию не ниже, чем требуется национальным законодательством от специалистов по охране труда, а также опыт преподавания охраны труда (обучения, инструктирования) или практической работы в сфере охраны труда не менее трех лет;
- соответствующую материально-техническую базу. В абз. 1 п. 7.6 ГОСТ 12.0.004-2015 также указывается на необходимость учебно-методического обеспечения.

Кроме того, такие организации должны быть аккредитованы согласно Правилам аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н. Данный вывод следует из анализа ч. 3 ст. 217 ТК РФ, п. 3 Перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н. Аналогичное мнение высказал Минтруд России в Письме от 13.02.2018 N 15-2/ООГ-289.

В абз. 3 - 9 п. 2.3.2 Порядка обучения конкретизировано, в каких обучающих организациях проходят обучение по охране труда руководители и специалисты, относящиеся к соответствующим категориям. Например, руководители и специалисты, упомянутые в абз. 3, 4, 7, 8 п. 2.3.2 указанного Порядка, проходят обучение в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

Проверку знаний требований охраны труда работников могут осуществлять только те организации, в которых эти работники проходили обучение по охране труда (п. 3.9 Порядка обучения).

Банк данных всех обучающих организаций, находящихся на территории субъекта РФ, формирует орган исполнительной власти по труду субъекта РФ (п. 4.1 Порядка обучения).

Обращаем внимание, что ответственность за качество обучения и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель в порядке, установленном законодательством РФ (п. 4.2 Порядка обучения). Кроме того, работодатель отвечает за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников (п. 1.7 Порядка обучения). Например, допуск работника к работе без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда влечет административную ответственность по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а при повторном совершении аналогичного правонарушения - по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СИЗ и СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

1. Виды средств защиты работников >>>

2. Средства индивидуальной защиты работников >>>

2.1. Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты >>>

2.2. Выдача смывающих и обезвреживающих средств >>>

Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить, в частности:

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников (абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, которые прошли в установленном законодательством порядке обязательную сертификацию или декларирование соответствия. Указанные средства выдаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (абз. 10 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

1. Виды средств защиты работников

Основным документом, определяющим, какие средства защиты относятся к коллективным, а какие - к индивидуальным, является "ГОСТ 12.4.011-89 (СТ СЭВ 1086-88). Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация" (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 27.10.1989 N 3222, далее - ГОСТ 12.4.011-89).

Согласно п. п. 2.1 - 2.3 ГОСТ 12.4.011-89 средства защиты работников должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов. При этом они сами не должны быть источником опасных и вредных производственных факторов и должны отвечать требованиям технической эстетики и эргономики.

Средства коллективной защиты в зависимости от назначения подразделяются на следующие классы (п. 1.1.1 ГОСТ 12.4.011-89):

- средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;
- средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;
- средства защиты от повышенного уровня ионизирующих, инфракрасных, электромагнитных или лазерных излучений;
- средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;
- средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
- средства защиты от повышенного уровня шума, вибрации (общей и локальной), ультразвука, инфразвуковых колебаний, статического электричества;
- средства защиты от поражения электрическим током;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
- средства защиты от воздействия механических, химических, биологических факторов;

- средства защиты от падения с высоты.

Конкретный перечень средств коллективной защиты с разбивкой на классы приведен в разд. 1 Перечня основных видов средств защиты работающих (Приложение к ГОСТ 12.4.011-89).

Средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) в зависимости от назначения подразделяют на классы (п. 1.1.2 ГОСТ 12.4.011-89):

- костюмы изолирующие;
- средства защиты ног, рук, головы, лица, глаз, органов дыхания, слуха;
- одежда специальная защитная;
- средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- средства дерматологические защитные;
- средства защиты комплексные.

Конкретный перечень СИЗ с разбивкой на классы приведен в разд. 2 Перечня основных видов средств защиты работающих (Приложение к ГОСТ 12.4.011-89).

2. Средства индивидуальной защиты работников

Под средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) понимаются средства индивидуального пользования, которые применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (п. 3 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н); далее - Правила обеспечения СИЗ).

Обязанность по обеспечению работников, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ возлагается на работодателя (абз. 7 ч. 2 ст. 212, ч. 1, 3 ст. 221 ТК РФ, п. 4 Правил обеспечения СИЗ). Обратите внимание, что работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать не только своевременную выдачу СИЗ, но также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

Административная ответственность работодателя

По общим правилам за нарушение требований охраны труда, установленных законодательством, работодатель привлекается к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а в случае повторного совершения аналогичного правонарушения - в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Если работодатель не обеспечивает работников СИЗ первого класса или не ремонтирует, не заменяет эти СИЗ своевременно, его также могут привлечь к ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Такой вывод следует из анализа ч. 1, 2 ст. 211, абз. 7 ч. 2 ст. 212, ч. 1, 3 ст. 221 ТК РФ, ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ и примечания к данной статье.

Работодателю, который не обеспечивает работников СИЗ второго класса, грозит ответственность по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Это следует из ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ и примечания к указанной статье. При повторном совершении аналогичного правонарушения работодатель привлекается к административной ответственности в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Чтобы определить, к какому классу относятся СИЗ, следует руководствоваться п. 5.5 Технического регламента Таможенного союза (ТР ТС 019/2011), принятого Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 (далее - Технический регламент), а также Приложением N 4 к этому Регламенту.

Отметим, что работодатель вправе выдавать работникам только СИЗ, соответствующие требованиям безопасности и прошедшие процедуру подтверждения соответствия, а также маркированные единым знаком обращения продукции на рынке государств - членов Таможенного союза (ст. 5 Технического регламента, Письмо Минтруда России от 06.03.2017 N 15-2/ООГ-577).

2.1. Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Порядок выдачи работникам СИЗ установлен Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (далее - Правила обеспечения СИЗ).

Обязанность по обеспечению работников СИЗ возлагается на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абз. 7 ч. 2 ст. 212, ч. 3 ст. 221 ТК РФ, п. 2 Правил обеспечения СИЗ). Отметим, что работодатель вправе выдавать работникам только СИЗ, соответствующие требованиям безопасности и прошедшие процедуру подтверждения соответствия, а также маркированные единым знаком обращения продукции на рынке государств - членов Таможенного союза (ст. 5 Технического регламента Таможенного союза (ТР ТС 019/2011), Письмо Минтруда России от 06.03.2017 N 15-2/ООГ-577).

СИЗ выдаются лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и на основании результатов специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 221 ТК РФ, абз. 1 п. 4, п. 5 Правил обеспечения СИЗ).

Под особыми температурными условиями следует понимать ежегодные сезонные изменения температуры и особенности производственного процесса (охлаждающий, нагревающий микроклимат в помещении, который определяется по результатам спецоценки условий труда), а под загрязнением - общие производственные загрязнения рабочих помещений, элементов производственного оборудования и др. Такие разъяснения приведены в Письме Минтруда России от 20.09.2016 N 15-2/ООГ-3388.

СИЗ, выдача которых обусловлена ежегодными сезонными изменениями температуры, являются, в частности, головные уборы, рукавицы, обувь, предназначенные для защиты от охлаждения. Комплектами таких СИЗ в холодный период года должны быть обеспечены работники, выполняющие работы на открытой территории (Информация Роспотребнадзора от 01.02.2018).

Типовые нормы определяют минимальные требования к перечню СИЗ, выдаваемых для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, поэтому выдавать их работникам не в полном объеме не допускается (Письмо Минтруда России от 01.08.2019 N 15-2/ООГ-1722).

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), а также своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи СИЗ, которые обеспечивают по сравнению с типовыми нормами лучшую защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, особых температурных условий либо загрязнения (абз. 1 п. 6 Правил обеспечения СИЗ, Письмо Минтруда России от 01.08.2019 N 15-2/ООГ-1722).

Нормы, устанавливаемые работодателем, утверждаются локальными нормативными актами на основании результатов спецоценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного либо иного уполномоченного работниками органа. Они могут включаться в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ (абз. 2 п. 6 Правил обеспечения СИЗ, Письмо Минтруда России от 01.08.2019 N 15-2/ООГ-1722).

На сайте "Онлайнинспекция.рф" представлена информация о том, что, в случае если работник трудится неполное рабочее время, работодатель не имеет права уменьшать нормы выдачи ему СИЗ, установленные типовыми нормами (Вопрос "Если водителю легкового автомобиля предусмотрено выдавать 300 г мыла...", сайт "Онлайнинспекция.рф").

Отметим, что СИЗ могут выдаваться также на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, применяемых с учетом положений п. 3 ст. 7, ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ.

По общему правилу работодателю следует руководствоваться типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, соответствующими его виду деятельности. Если профессии (должности) работников в таких нормах отсутствуют, то СИЗ выдаются согласно типовым нормам для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. В случае когда и в данных нормах нет требуемых профессий (должностей), необходимо руководствоваться типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ. Данные выводы следуют из п. 14 Правил обеспечения СИЗ, абз. 5, 6 письма Минтруда России от 16.03.2016 N 15-2/ООГ-1049.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного уполномоченного работниками представительного органа) заменять один вид предусмотренных типовыми нормами СИЗ аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 7 Правил обеспечения СИЗ, Письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519).

СИЗ приобретаются (в том числе арендуются) за счет средств работодателя (абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, абз. 2, 3 п. 4 Правил обеспечения СИЗ).

Все приобретаемые и выдаваемые работникам СИЗ проходят обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ч. 1 ст. 221, абз. 4 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, абз. 1 п. 4 Правил обеспечения СИЗ).

Не разрешается приобретать (в том числе арендовать) СИЗ и выдавать их работникам в следующих случаях (п. 8 Правил обеспечения СИЗ):

- отсутствие декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия СИЗ законодательно установленным требованиям безопасности;
- истечение срока действия декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия;
- отсутствие санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ.

Работодатель обязан информировать работников о полагающихся им СИЗ (п. 9 Правил обеспечения СИЗ).

При проведении вводного инструктажа работников необходимо ознакомить со следующими документами (п. 9 Правил обеспечения СИЗ):

- с Правилами обеспечения СИЗ;
- с типовыми нормами выдачи СИЗ, соответствующими профессии и должности работника.

Если в установленных законом случаях и порядке работник не обеспечен СИЗ, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК РФ, п. 11 Правил обеспечения СИЗ).

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки (абз. 1 п. 13 Правил обеспечения СИЗ).

СИЗ выдаются работникам бесплатно (ч. 1 ст. 221 ТК РФ, абз. 4 п. 4 Правил обеспечения СИЗ).

Сроки пользования СИЗ определены в типовых нормах и исчисляются со дня их фактической выдачи работникам. Это следует из абз. 2 п. 13, п. 14 Правил обеспечения СИЗ, Письма Минтруда России от 02.11.2016 N 15-2/ООГ-3886.

Требований, связанных с продлением сроков пользования СИЗ в зависимости от времени выполнения работ, законодательством не предусмотрено (Письмо Минтруда России от 02.11.2016 N 15-2/ООГ-3886).

Вместе с тем в п. 22 Правил обеспечения СИЗ перечислены условия, при которых СИЗ, возвращенные по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, можно продолжать использовать. Минтруд России в указанном письме разъяснил, что в этом случае срок носки таких СИЗ не должен превышать срока хранения (для СИЗ, теряющих при хранении защитные свойства) или годности, гарантийного срока, которые предусмотрены маркировкой, наносимой на упаковку изделия, и эксплуатационной документацией к СИЗ.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ по форме, приведенной в Приложении к Правилам обеспечения СИЗ (абз. 3 п. 13 указанных Правил).

Данный документ обычно оформляется в бумажном виде. Однако работодатель вправе также использовать электронную форму с обязательной персонификацией работника. Это следует из положений абз. 4, 5 п. 13 Правил обеспечения СИЗ.

Электронная учетная карточка должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ, но вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника (абз. 4 п. 13 Правил обеспечения СИЗ).

Выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, которые не требуют проведения дополнительного инструктажа, работодатель вправе организовать посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При использовании такого оборудования необходимо обеспечить персонификацию работника и автоматическое занесение информации о выданных СИЗ в его электронную карточку учета выдачи СИЗ (абз. 6 п. 13 Правил обеспечения СИЗ).

На работодателя также возложена обязанность по обеспечению ухода за СИЗ, их хранению, по своевременной химчистке, стирке, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживанию, обеспыливанию, сушке, а также по ремонту и замене (ч. 3 ст. 221 ТК РФ, абз. 1 п. 30 Правил обеспечения СИЗ). В целях надлежащего исполнения данной обязанности работодатель может выдавать работнику по два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком пользования (абз. 2 п. 30 Правил обеспечения СИЗ).

2.2. Выдача смывающих и обезвреживающих средств

Смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (далее - Типовые нормы). Эти средства выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов.

Порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств установлен Стандартом безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (далее - Стандарт безопасности). Он распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (п. 2 Стандарта безопасности).

В п. п. 15 - 18, 20 - 22 Стандарта безопасности перечислены работы и производственные факторы, при которых выдаются определенные виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (защитные, очищающие, средства восстанавливающего действия).

Выдаваемые смывающие и (или) обезвреживающие средства должны пройти сертификацию или декларирование соответствия (п. 8 Стандарта безопасности).

Подбор и выдача указанных средств по общему правилу осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (п. 12 Стандарта безопасности).

Вместе с тем Минтруд России в письме от 29.04.2016 N 15-2/ООГ-1698 разъяснил, что если работник выполняет работы, включенные в Типовые нормы, то ему должны быть выданы соответствующие смывающие и (или) обезвреживающие средства независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда. В данном письме также указывается на недопустимость уменьшения работодателем норм выдачи работникам названных средств, установленных Типовыми нормами.

На сайте "Онлайнинспекция.рф" также представлена информация о том, что, в случае если работник трудится неполное рабочее время, работодатель также не имеет права уменьшать нормы выдачи ему смывающих и (или) обезвреживающих средств,

установленные Типовыми нормами. Дополнительно отмечено, что такие средства, оставшиеся неиспользованными после окончания отчетного периода, который равен одному месяцу, можно использовать в следующем месяце, если у них не истек срок годности (Вопрос "Если водителю легкового автомобиля предусмотрено выдавать 300 г мыла...", сайт "Онлайнинспекция.рф").

Если работник совмещает должности, по которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, то такие средства выдаются ему согласно Типовым нормам в зависимости от наименования выполняемых работ и перечня производственных факторов на рабочем месте. При совмещении должностей и выполнении работ, для которых Типовыми нормами определен один и тот же вид средств, достаточно выдать работнику их наибольшую норму. Данные выводы приведены в письме Минтруда России от 29.09.2016 N 15-2/ООГ-3452.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, содержащиеся в Типовых нормах, рассчитаны исходя из полной занятости работника. Следовательно, работнику, принятому на 0,5 ставки, нужно выдавать средства в объеме 50 процентов от указанного в Типовых нормах количества. Другими словами, средства должны выдаваться один раз в два месяца. Такие разъяснения приведены в письме Минтруда России от 29.09.2016 N 15-2/ООГ-3452.

Отметим, что офисным работникам (бухгалтерам, экономистам и др.) выдавать смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н не требуется, поскольку их работа не связана даже с легкосмываемыми загрязнениями. Данная позиция отражена в письме Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются и утверждаются в соответствии с п. 13 Стандарта безопасности.

В трудовом договоре работника или локальном нормативном акте работодателя следует закрепить нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств. Работника нужно с ними ознакомить. Необходимые сведения предоставляются ему в письменном виде любым удобным способом: на бумаге или в электронной форме (п. 9 Стандарта безопасности).

В личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств под подпись фиксируется выдача работнику таких средств, за исключением указанных в п. 7 Типовых норм средств (абз. 3 п. 24 Стандарта безопасности).

См. образец приказа об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

ВЫДАЧА МОЛОКА И ЛЕЧЕБНО-ПРОФ ПИТАНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

1. Выдача молока при выполнении работ во вредных условиях труда >>>
2. Как предоставляется лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда >>>

Статьей 222 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя бесплатно выдавать молоко (или другие равноценные пищевые продукты) или предоставлять лечебно-профилактическое питание определенным категориям работников.

Связанные с этим расходы работодателя включаются в расходы на оплату труда (п. 4 ст. 255 НК РФ).

1. Выдача молока при выполнении работ во вредных условиях труда

Бесплатно молоко выдается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ч. 1 ст. 222 ТК РФ). Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (далее - Перечень вредных производственных факторов).

Молоко выдается по нормам и в порядке, предусмотренном Нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н, далее - Нормы и условия бесплатной выдачи молока).

САНИТАРНО-БЫТОВОЕ И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (ч. 1 ст. 223 ТК РФ).

Организация санитарно-бытового обслуживания работников регламентируется "СП 44.13330.2011. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87" (утв. Приказом Минрегиона России от 27.12.2010 N 782) и включает в себя оборудование:

- санитарно-бытовых помещений;
- помещений для приема пищи;
- помещений для оказания медицинской помощи;
- комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

На каждом посту для оказания первой помощи должна быть аптечка (ч. 1 ст. 223 ТК РФ). Ее состав определен Приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н. В частности, согласно Приказу аптечка должна оснащаться средствами для временной остановки кровотечения и перевязки ран, изделиями для проведения сердечно-легочной реанимации. Лекарственные средства в состав аптечки не входят (Письмо Минздрава России от 05.10.2018 N 14-3/2095930).

Важно! Перечень изделий медицинского назначения, которыми должна быть укомплектована аптечка, приведен в Приложении к указанному Приказу и является исчерпывающим. Работодатель не вправе заменить какое-либо изделие самостоятельно (п. 1 примечаний к Приложению).

Ситуация из практики. Должна ли медицинская организация иметь аптечку для оказания первой помощи работникам?

Все работодатели, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, обязаны руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 11 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 223 ТК РФ каждый работодатель должен организовать пост с

аптечкой для оказания первой помощи. При этом нормы Трудового кодекса РФ не содержат исключений в отношении конкретных видов деятельности работодателей. Таким образом, медицинские организации обязаны иметь аптечки для оказания первой помощи работникам, укомплектованные в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н.

Также работодатель должен обеспечить работников горячих цехов и участков газированной соленой водой. Нормы такого обеспечения предусмотрены Инструкцией по санитарному содержанию помещений и оборудованию производственных предприятий (утв. Минздравом СССР 31.12.1966 N 658-66). Согласно п. 118 названной Инструкции эти нормы устанавливаются из расчета 4 - 5 л на человека в смену, при этом содержание соли в воде - до 0,5 процента.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет или на своем транспортном средстве перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям (ч. 2 ст. 223 ТК РФ).

Медицинское обслуживание работников включает организацию обязательных медицинских осмотров (ст. ст. 213, 330.3 ТК РФ), предоставление лицам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, бесплатного молока (или других равноценных пищевых продуктов) и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ОХРАНЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

1. Виды и цели предоставления дополнительных гарантий при выполнении работ во вредных условиях труда >>>
2. Ограничения по привлечению к работе в ночное время >>>
3. Ограничения по привлечению к сверхурочным работам >>>
4. Ограничения по привлечению к работам с вредными и (или) опасными условиями труда >>>
5. Иные гарантии охраны труда отдельным категориям работников >>>

1. Виды и цели предоставления дополнительных гарантий при выполнении работ во вредных условиях труда

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан предоставлять дополнительные гарантии охраны труда некоторым категориям работников (ст. 224 ТК РФ).

Целью предоставления дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников является снижение воздействия неблагоприятных производственных факторов, которые не могут быть устранены.

Выделяют запретительные и предписывающие дополнительные гарантии:

- запретительные гарантии устанавливают разного рода ограничения (ограничения по привлечению к работе в ночное время, к сверхурочным работам и др.);
- предписывающие гарантии обеспечивают дополнительные возможности для восстановления работников после их труда во вредных условиях (перевод работников

на другую работу в соответствии с медицинским заключением, предоставление дополнительных перерывов в работе и др.).

2. Ограничения по привлечению к работе в ночное время

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины (ч. 5 ст. 96, ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста 18 лет. Исключение составляют лица, участвующие в создании и (или) исполнении художественных произведений (ч. 5 ст. 96, ст. 268 ТК РФ).

Некоторых работников можно привлечь к ночному труду только с их согласия (ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ч. 2 и 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ). К ним относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании листка нетрудоспособности);
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

Привлечение указанных лиц к работе в ночное время допускается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие запрета на такую работу по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- ознакомление работника в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время;
- наличие письменного согласия работника на такую работу.

3. Ограничения по привлечению к сверхурочным работам

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста 18 лет (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Исключения из этого правила установлены ч. 3 ст. 203, ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ;
- другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;

- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время".

4. Ограничения по привлечению к работам с вредными и (или) опасными условиями труда

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается **применение труда женщин:**

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
- работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, которые превышают предельно допустимые нормы, согласно Нормам предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (утв. Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 105).

Перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержден Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ):

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163);
- подземных работах;
- работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- работах при переноске и передвижении тяжестей, превышающих установленные для них нормы, согласно Нормам предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (утв. Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7).

Кроме того, не допускается работа по совместительству лиц на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

5. Иные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

Если работник нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан осуществить этот перевод с письменного согласия работника по правилам ст. ст. 73 и 254 ТК РФ.

К иным гарантиям охраны труда некоторым категориям работников относится предоставление специальных перерывов.

Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляются специальные перерывы, а также продолжительность таких перерывов и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 109 ТК РФ). При определении видов работ, продолжительности и порядка предоставления перерывов следует учитывать санитарно-эпидемиологические правила и нормативы. За их нарушение ст. 6.3 КоАП РФ предусмотрена ответственность.

Специальные перерывы включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ, Письмо Роструда от 11.04.2012 N ПГ/2181-6-1).

Специальные перерывы для обогрева и отдыха предусмотрены в необходимых случаях для работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также для грузчиков и других работников (ч. 2 ст. 109 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. По мнению Роструда, в местах обогрева необходимо поддерживать температуру 21 - 25 °С. Их нужно оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп. Температура этих устройств должна быть 35 - 40 °С. Следует учитывать, что продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Порядок предоставления и длительность перерывов, а также перечень отдельных видов работ отражаются в ПВТР и других локальных актах работодателя (см. Информацию от 26.01.2018).

Ведомство отмечает, что время пребывания на холоде определяется с учетом допустимой степени охлаждения человека, установленной Методическими рекомендациями (см. Информацию Роструда от 26.01.2018).

Работодателю рекомендуется предоставлять работникам и другие гарантии для сохранения здоровья. Так, при организации работ в условиях повышенных температур воздуха целесообразно соблюдать, в частности, следующие рекомендации (см. Информацию Роспотребнадзора):

- при работе в помещении с температурой 28,5 °С продолжительность рабочего дня рекомендуется сокращать на 1 час, при повышении температуры до 29 °С - на 2 часа, до 30,5 °С - на 4 часа;
- при работе на открытом воздухе и температуре воздуха 32,5 °С и выше продолжительность периодов непрерывной работы должна составлять 15 - 20 минут, после чего должен быть предоставлен отдых не менее 10 - 12 минут в охлаждаемом помещении. Общая продолжительность такой работы при наличии спецодежды, защищающей от теплового излучения, не должна превышать 4 - 5 часов за рабочую смену, а при отсутствии спецодежды - 1,5 - 2 часа за смену;
- в помещении для нормализации состояния работника после работы в нагревающей среде следует поддерживать температуру воздуха 24 - 25 °С;
- при температуре наружного воздуха выше 32,5 °С проведение работ на открытом воздухе не рекомендуется. В этом случае работы следует перенести на утреннее или вечернее время;
- для защиты от чрезмерного теплового излучения следует использовать спецодежду или одежду из плотных сортов ткани. Рекомендуется допускать к такой работе лиц не моложе 25 и не старше 40 лет;
- для возмещения потери солей и микроэлементов следует предусмотреть выдачу подсоленной воды, минеральной щелочной воды, молочнокислых напитков (обезжиренное молоко, молочная сыворотка), соков, витаминизированных напитков, кислородно-белковых коктейлей.