



Бюллетень по охране труда и здоровья. Выпуск № 17 г. Ижевск, Федерация профсоюзов Удмуртской Республики, 2019 г., 74 стр. Тираж 100 экз. Отпечатано в типографии ООО «Арт-Принт Центр».

Для председателей координационных Советов профсоюзных организаций городов и районов республики, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, председателей профсоюзных организаций.

Редакционная коллегия:  
Шерстобит С.В., Хасанов И.Ф.

Материалы подготовили:  
Хасанов И.Ф., Родыгин А.А.

**Комментарии и рекомендации по вопросам охраны труда**

Предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда.....	4
О вредных факторах для инвалидов, переводе на легкий труд и непредоставлении льгот.....	7
Проведение медицинских осмотров.....	9
Как организовать врачебный здравпункт в организации?.....	12
Организация работ по обеспечению работников СИЗ.....	22
О дежурных СИЗ, хранении зимней спецодежды и применении касок.....	25
Как предоставить гарантии и компенсации работникам после проведения спецоценки?.....	26
Административные штрафы за нарушения требований охраны труда.....	30
Безопасность или право на личное имущество: когда работникам можно запретить использовать мобильные телефоны.....	38
Порядок действий: кого и как опросить после несчастного случая.....	41
Перечень локальных документов по охране труда в организации.....	44
<b>Сводная информация проведения анкетирования членских организаций ФНПР по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.....</b>	<b>51</b>
<b>Несчастные случаи на производстве в организациях Удмуртской Республики.....</b>	<b>73</b>

## **Предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда**

Если сотруднику вовремя не предоставить дополнительный отпуск за вредные условия труда, он сгорит, а организацию оштрафуют. В год работникам положено минимум семь календарных дней. Заменить их компенсацией нельзя. Ранее при расчетах дополнительного отпуска организации допускали много ошибок. Расскажем, как правильно определить его продолжительность и своевременно предоставить, чтобы избежать проблем при проверках.

### **Кому предоставить отпуск за вредность**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляют сотрудникам за работу во вредных (2-4-й степеней) или опасных условиях труда (ч. 1 ст. 117 ТК). Его продолжительность зависит от стажа работы во вредных условиях труда. Если стаж минимум 11 месяцев, отпуск предоставляют в полном размере — не меньше 7 календарных дней. Во всех остальных случаях отпуск рассчитывают пропорционально отработанному времени (п. 9 Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20; далее — Инструкция).

Длительность дополнительного отпуска, а также порядок его предоставления прописывают во внутренних документах организации: коллективном договоре, положении об отпусках и т. п. Продолжительность дополнительного отпуска конкретного работника указывают в его трудовом договоре. Организация вправе самостоятельно установить разным категориям сотрудников, которые заняты на вредных работах, дополнительные отпуска различной продолжительности (ст. 116 ТК).

### ***Как рассчитать отпуск за вредность***

Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляют только за время, фактически отработанное во вредных или опасных условиях (ст. 121 ТК). Учитывая это, продолжительность такого отпуска рассчитывают пропорционально фактически отработанному времени.

Порядок расчета числа полных месяцев, которые сотрудник отработал во вредных условиях труда, работодатель определяет самостоятельно и закрепляет в локальных нормативных актах.

Если при расчете дополнительного отпуска получилось дробное число дней, его нужно округлить до целого числа. При этом округлить нужно не по правилам арифметики, а в пользу сотрудника. То есть последнюю цифру в дроби округляют в большую сторону, даже если предыдущая цифра меньше пяти.

***Предоставлять ли дополнительный отпуск сотруднику, если он работает не на полной ставке***

Если сотрудник периодически временно работает во вредных условиях, ему нужно предоставить дополнительный отпуск пропорционально фактически отработанному во вредных условиях времени.

Верховный суд решением от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 признал, что Трудовому кодексу противоречит правило включать в стаж только те дни, в которые сотрудник отработал больше половины рабочего времени (п. 12 Инструкции). Суд аргументировал такое решение тем, что по действующему законодательству для отпуска за вредные условия труда следует учитывать только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК). При этом Трудовой кодекс не ограничивает продолжительность работы во вредных условиях труда, которую следует включать в стаж для отпуска. Определено лишь то, что такой отпуск устанавливают по результатам специальной оценки и его продолжительность не должна быть менее семи календарных дней (ст. 117 ТК). А в пункте 12 Инструкции указано именно ограничение, что противоречит Трудовому кодексу (ст. 423 ТК). Поэтому если работник трудится во вредных условиях на ставке меньше 0,5, работодатель должен засчитать и это время в стаж работы, который дает право на дополнительный отпуск.

**Пример. Расчет продолжительности дополнительного отпуска за временную работу во вредных условиях труда**

Слесарь, который имеет право работать сварщиком, периодически проводит электросварочные работы в помещении. За такую работу коллективным договором организации установлен ежегодный дополнительный отпуск — семь календарных дней. Слесарь проработал во вредных условиях три полных месяца. Все это время он работал на условиях полного рабочего дня. Ему положен дополнительный отпуск следующей продолжительности:

7 дн. : 12 мес. x 3 мес. = 1,75 дн.

Округляем цифру до целого в пользу работника и получаем 2 дня.

### ***Может ли сотрудник использовать дополнительный отпуск по частям***

Дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда — один из видов ежегодного отпуска, его можно предоставлять по частям, в том числе и по одному дню (ч. 1 ст. 125 ТК). Для этого должно быть соглашение с работодателем о таком разделении отпуска.

Дополнительный отпуск не накапливается, поэтому важно, чтобы сотрудник использовал его в течение года, в противном случае отпуск сгорит. Грамотные работодатели делают так: когда работник пишет заявление на 2 недели очередного отпуска, ему в первую очередь предоставляют 7 дней дополнительного отпуска, а следующие 7 дней он берет из основного — отнимает от 28 дней. Остается 21 день, эту часть ежегодного отпуска можно накапливать.

### ***Можно ли заменить дополнительный отпуск денежной компенсацией***

Заменить денежной компенсацией можно только ту часть дополнительного отпуска за вредность, которая превышает 7 календарных дней. При этом размер денежной компенсации, порядок и условия замены отпуска должны быть предусмотрены отраслевым соглашением и коллективным договором. Кроме того, работник должен дать письменное согласие на замену, которое оформляют отдельным соглашением к трудовому договору.

## **КОММЕНТАРИЙ**

Что будет, если дополнительный отпуск не предоставить

За то, что работодатель не предоставил дополнительный отпуск за вредные условия труда, инспектор ГИТ может выписать предупреждение или штраф. Штраф для руководителя компании составит от 1000 до 5000 рублей, для организации — от 30 000 до 50 000 рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП). При этом штраф могут увеличить пропорционально количеству работников, которым не предоставили дополнительный отпуск. Если же в трудовом договоре не указано право на дополнительный отпуск и другие компенсации за вредность, то организацию могут оштрафовать от 50 000 до 100 000 рублей, а руководителя компании — от 10 000 до 20 000 рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП).

## **О вредных факторах для инвалидов, переводе на легкий труд и непредоставлении льгот**

**Вопрос:** *С какими вредными факторами и нагрузками нельзя работать инвалиду?*

**Ответ:** Вредные факторы и нагрузки, с которыми инвалиду нельзя работать, делят:

на физические факторы — шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и т. д.;

химические факторы — запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны;

биологические факторы — патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности;

физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных позах, длительной ходьбе;

нервно-психические нагрузки — сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные, работа в ночную смену и т. д.

Не допускайте инвалида к работе с вредными факторами, если они превышают гигиенические нормативы (п. 4.2 СП 2.2.9.2510–09).

### **Льготы при переводе**

**Вопрос:** *Сотрудника перевели работать на другой участок. Должность не изменилась, условия труда и рабочее место остались прежними. Положены ли ему льготы за вредные условия труда, которыми он пользовался ранее?*

**Ответ:** Да, положены. Все компенсации согласно классу условий труда, которые установили по результатам спецоценки у данного работника останутся прежними. Класс условий труда у него не изменился.

### **Молоко при неполной смене**

**Вопрос:** *Нужно ли выдавать бесплатное молоко сотруднику, который занят во вредном производстве 25 процентов рабочего времени?*

**Ответ:** Нет, выдавать молоко такому сотруднику не нужно.

При работе во вредных условиях молоко положено только тем, кто работает не меньше половины смены (п. 4 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока, утв. приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н).

### **Наказание за непредоставление гарантий и компенсаций**

***Вопрос:** Работодатель отказывается выплачивать компенсации 12 работникам в размере 4 процента к тарифу за вредные условия труда 3.1 по результатам спецоценки. Каким будет размер штрафа?*

**Ответ:** Руководителя могут привлечь к административной ответственности и оштрафовать на сумму от 30 000 до 50 000 руб. (п. 6 ст. 5.27.1 КоАП). Кроме этого, инспектор ГИТ в предписании обяжет работодателя выплатить сотрудникам невыплаченную доплату 4 процента за год.

### **Выдача молока**

***Вопрос:** Какой жирности нужно выдавать молоко работникам, которые заняты на работах с вредными условиями труда?*

**Ответ:**

Молоко для сотрудников, которые работают во вредных условиях труда, должно быть не меньше 2,5 процента жирности (п. 2 приложения 2, утв. приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н). Размер компенсационной выплаты принимают также эквивалентным стоимости молока жирностью не меньше 2,5 процента или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя.

### **Разные компенсации на одном рабочем месте**

***Вопрос:** Нужно ли предоставлять компенсации работникам, которые заняты во вредных условиях, если мы им уже предоставляем компенсации за ненормированный рабочий день?*

**Ответ:** Да, нужно. Это два разных вида компенсаций. Первый предоставляют сотрудникам за работу во вредных условиях (ст. 92, 117 и 147 ТК). Вторым видом компенсаций — ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его назначают при ненормированном рабочем дне (ст. 116 ТК). Его продолжительность определяют в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка. Но такой отпуск не может быть меньше трех календарных дней.

## ***С какого момента начинать выплачивать компенсации***

**Вопрос:** *Когда нужно начинать выплачивать компенсации — с момента подписания отчета по СОУТ или с даты ознакомления работников?*

**Ответ:** Гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются и предоставляются со дня, когда председатель комиссии утвердил отчет о проведении СОУТ (ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). При отмене льгот нужно в день утверждения отчета ознакомить сотрудника с изменением условий, а гарантии перестать начислять только через два месяца.

## **Проведение медицинских осмотров**

Если работодатель нарушит сроки проведения медицинского осмотра, организации грозит штраф до 130 000 рублей.

Что делать, если сотрудники отказываются пройти медосмотр.

### **Как обеспечить явку работников на медосмотр**

После того как организация заключила договор с медицинским учреждением и согласовала календарный график проведения медосмотра, нужно обеспечить явку работников на обследования. Работодатель обязан ознакомить работников с календарным графиком не позднее чем за 10 дней до начала периодического осмотра (п. 26 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утв. приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н, далее — Порядок № 302н).

Чтобы работники соблюдали сроки, в организации создают приказ об утверждении графика обязательного периодического осмотра. Унифицированной формы приказа нет, каждая организация разрабатывает удобную для себя. За образец можно взять готовый шаблон. В приказе назначают ответственных за уведомление всех работников. Если структурные подразделения удалены друг от друга, для удобства в каждом назначают отдельного ответственного. Он следит за выполнением приказа и отчитывается перед начальством. Ответственный составляет списки на отстранение и курирует работников, которые не могут пройти медосмотр в срок по уважительной причине. Перед проведением периодического медосмотра работнику нужно вручить направление (п. 24 Порядка № 302н).



## **Как поступить, если работник отказывается проходить медицинский осмотр?**

Работодатель обязан отстранить от работы сотрудника, который не прошел обязательный медицинский осмотр (ст. 76 ТК). Поэтому если работник отказался или по уважительной причине не прошел медосмотр в установленный срок, выполнять свои должностные обязанности ему нельзя. Если у сотрудника уважительная причина или он не прошел медосмотр по вине работодателя, на время отстранения ему сохраняют средний заработок. В случае, когда работник отказывается проходить медосмотр, период отстранения не оплачивают.

Чтобы отстранить сотрудника от работы, нужны законные обоснования.

Подтвердить непрохождение медосмотра могут:

докладная записка ответственного лица с указанием причин;

объяснительная записка работника;

письменный отказ работника от прохождения осмотра;

листок нетрудоспособности, выданный в период осмотра;

документально оформленная информация из медицинского учреждения о неявке работника на осмотр;

акт об отказе работника пройти медосмотр.

Работодатель собирает подтверждающие документы и издает приказ об отстранении. В приказе указывают основания и срок отстранения от работы. Его определяют не конкретной датой, а событием — до момента прохождения медицинского осмотра (ч. 2 ст. 76 ТК). С приказом нужно ознакомить работника под подпись. Если работник не хочет подписывать приказ, составляют акт в свободной форме. В акте в присутствии свидетелей нужно зафиксировать, что работник от подписи отказался. Так как отказ от медосмотра — нарушение трудовой дисциплины, то работодатель может применить к сотруднику меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК).

Сотрудника допускают к работе только после прохождения обязательного медицинского осмотра (ч. 2 ст. 76 ТК). Факт прохождения медосмотра работником подтверждают заключением, которое выдает медицинская организация (пп. 12, 13, 14 и 31 Порядка № 302н)

## **О направлении на периодические медосмотры и оформлении медкнижек**

### **Замена периодического медосмотра диспансеризацией**

**Вопрос:** Наши сотрудники регулярно проходят диспансеризацию.

*Можно ли не направлять их на периодические медицинские осмотры?*

**Ответ:** Нет, нельзя. Обязательные медосмотры и диспансеризация регулируются разными нормативными правовыми актами, преследуют разные цели проведения и не могут быть взаимозаменяемы.

Чтобы направить сотрудников на периодический медосмотр, составьте список контингента, утвердите у руководителя организации, и в течение 10 дней направьте в местное отделение Роспотребнадзора.

На основании списка контингента и пофамильного списка работников составьте поименные списки (п. 22 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н). Укажите в нем персональные данные работника. Право обработки этих данных принадлежит специально назначенному лицу (ст. 22.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Как правило, это руководитель службы управления персоналом и его подчиненные.

Направьте поименный список в медорганизацию не позднее, чем за два месяца до даты начала периодического медосмотра. К списку приложите сопроводительное письмо в двух экземплярах. Согласуйте с медорганизацией календарный план медосмотра и ознакомьте с ним работников под подпись.

Информация в направлении на психиатрическое освидетельствование

**Вопрос:** *Какие факторы нужно указывать в направлении на психиатрическое освидетельствование сотрудника?*

**Ответ:** Чтобы пройти психиатрическое освидетельствование, работник представляет направление, в котором указаны вид деятельности и условия труда (п. 6 Правил, утв. постановлением Правительства от 23.09.2002 № 695). Условия труда работника указывают согласно Перечню медицинских психиатрических противопоказаний (утв. постановлением Правительства от 28.04.1993 № 377).

### **Медосмотр для сотрудника по срочному трудовому договору**

**Вопрос:** *Нужно ли направлять на предварительный медосмотр сотрудника, которого приняли по срочному трудовому договору на три месяца?*

**Ответ:** Да, нужно, если предварительный медосмотр обязателен для его должности. Обязанность проходить медосмотр устанавливают для определенных категорий работников (ст. 213 ТК). Медосмотр нужен, если на рабочем месте сотрудника есть опасные и вредные факторы или он выполняет работы, включенные в перечень (приложения № 1, 2 к приказу Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н).

### **Наказание за не прохождение медосмотра**

**Вопрос:** *Какая ответственность возникает у работодателя при приеме на работу сотрудника, который не прошел предварительный медосмотр?*

**Ответ:** Если руководитель примет сотрудника без обязательного предварительного медосмотра, его привлекут к административной ответственности (ст. 212 ТК). Инспектор ГИТ может наложить штраф на должностное лицо — от 15 000 до 25 000 рублей, на организацию — от 110 000 до 130 000 рублей (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП).

## **Работы на высоте при близорукости**

**Вопрос:** Во время периодического медосмотра врач-офтальмолог написал в заключении, что работник не годен к работам на высоте по причине близорукости. Правомерно ли решение врача?

**Ответ:** Да, правомерно. Врач-офтальмолог принимал решение на основе своих профессиональных знаний и несет ответственность за свое заключение. Если вы сомневаетесь в его медицинской квалификации, направьте работника на экспертизу профессиональной пригодности.

## **Как организовать врачебный здравпункт в организации?**

Если работник получил тяжелую травму, то экстренная помощь может спасти ему жизнь. Работодатель обязан обучать оказанию первой помощи всех сотрудников организации, у медицинского персонала больше шансов сохранить жизнь человеку до приезда скорой помощи. Работодатели вправе вводить в штат должности медицинских работников и создавать здравпункты. Для отдельных организаций наличие здравпункта обязательно. Готовый алгоритм поможет вам правильно организовать врачебный здравпункт в организации.

### **Шаг 1. Подготовьте помещение**

Врачебный здравпункт создают в виде структурного подразделения организации, которое наряду с основной деятельностью занимается еще и медицинской (п. 1 приложения 1 к Порядку оказания медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях, утв. приказом Минздрава от 13.11.2012 № 911н; далее — Порядок).

Для врачебного здравпункта нужно выделить отдельное помещение. Требования к нему прописаны в СП 44.13330.2011 (актуализированная редакция СНиП 2.09.04–87). Помещения следует размещать на первом этаже. Ширина дверей в вестибюлях — ожидальных, перевязочных, кабинетах для приема и комнатах для временного пребывания больных должна быть не менее 1 м (п. 5.32 СП 44.13330.2011). Площадь здравпункта должна быть не меньше: 12 м<sup>2</sup> — при списочной численности от 50 до 150 работающих, 18 м<sup>2</sup> — от 151 до 300. Для здравпункта нужно выделить не менее двух кабинетов.

Площадь помещения зависит от категории врачебного здравпункта. Ее определяют в зависимости от списочной численности работников организации. Если здравпункт обслуживает более 600 человек, то ему присваивают I категорию, до 600 человек — II категорию (п. 5.31 СП 44.13330.2011).

**Таблица 1. Состав и площадь помещений врачебного здравпункта**

Помещения врачебных здравпунктов	Площадь, м <sup>2</sup>		
	при категории здравпунктов		при размещении здравпунктов в мобильных зданиях
	I	II	
Вестибюль с местами для ожидания и регистратуры	24	18	15
Перевязочные — гнойная и чистая	36 (2 помещения)	36 (2 помещения)	16
Кабинеты для приема больных	48 (4 помещения)	24 (2 помещения)	12
Кабинет физиотерапии	24	18	12
Кабинет стоматолога	24 (2 помещения)	12	12
Процедурный кабинет	18	12	-
Комната временного пребывания больных	12	9	9
Кабинет заведующего здравпунктом	9	9	-
Кабинет гинеколога*	12	9	-
Кладовая лекарственных форм с киоском	9	9	6
Помещение для автоклава и перевязочных материалов	9	9	6
Кладовая медицинского оборудования	6	6	6
Уборная с умывальником в тамбуре	На 1 унитаз		
Душевая	На 1 душевую сетку		

\* Один кабинет гинеколога следует предусматривать на списочную численность от 1200 до 3600 женщин. При наличии кабинета гинеколога необходимо предусматривать помещение для личной гигиены женщин. Примечание. На предприятиях, где предусматривается использование труда инвалидов, состав врачебного здравпункта может быть дополнен по согласованию с местными органами здравоохранения с учетом вида инвалидности, групп заболеваний и степени утраты трудоспособности работающих.

## ***Шаг 2. Определите структуру и штатную численность здравпункта***

Структуру здравпункта и его штатную численность утверждает генеральный директор организации, в составе которой создан здравпункт. Вариант структуры врачебного здравпункта приведен в приложении 2 к Порядку.

Рекомендуемые штатные нормативы врачебного здравпункта смотрите в таблице 2. Количество должностей, которые зависят от рабочих смен, определяют согласно графику работы организации. Установленные нормативы зависят от того, к какому ведомству принадлежит организация. Медицинский работник здравпункта должен иметь диплом специалиста по направлению, сертификат или удостоверение по специализации. Даже если в штате только фельдшер, организация может получить лицензию на медицинскую деятельность.

**Таблица 2. Рекомендуемые штатные нормативы врачебного здравпункта**

Должность	Количество
Заведующий здравпунктом — врач-терапевт	1
Врач-терапевт	1 на рабочую смену
Старшая медицинская сестра	1
Медицинская сестра	1 на рабочую смену
Санитар	1 на рабочую смену для уборки помещений

### **Шаг 3. Обеспечьте оснащение здравпункта**

Стандарт оснащения врачебного здравпункта включает в себя 87 наименований оборудования (приложение 3 к Порядку). Например, в это число входят:

- пять аптечек первой помощи;
- два набора для оказания экстренной медицинской помощи;
- одна аптечка Анти-СПИД;
- один электрокардиограф портативный, шестиканальный;
- три фонендоскопа;
- пять термометров медицинских;
- три тонометра для измерения артериального давления;
- два алкометра;
- две медицинские кушетки;
- десять стульев, включая стулья-вертушки;
- один сейф для хранения сильнодействующих медикаментов;
- два холодильника;
- три кровоостанавливающих жгута;
- десять перевязочных индивидуальных пакетов и прочее.

### **Шаг 4. Пропишите функционал здравпункта в локальных документах организации**

Работодатель разрабатывает локальные документы, которые регламентируют работу здравпункта. Основные функции здравпункта:

## Обратите внимание

Правила организации деятельности врачебного здравпункта устанавливает приложение 1 к Порядку оказания медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях

---

- первичная медико-санитарная помощь до приезда бригады скорой медицинской помощи;
- экспертиза временной нетрудоспособности;
- направление работников, обратившихся за медицинской помощью, на консультацию к врачам-специалистам;
- выдача справок о факте обращения за медицинской помощью;
- участие в подготовке списков контингентов и поименных списков работников, направляемых на обязательные медосмотры;
- проведение предрейсовых, послерейсовых, предсменных, послесменных осмотров;
- организация и проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий на территории организации, охрана здоровья работников;
- проведение мероприятий по предупреждению и снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности, травматизма, профзаболеваний и профессиональных отравлений, улучшению санитарно-гигиенических условий труда работников организации;
- ведение учетно-отчетной документации по установленным формам, в том числе направление извещений о предварительном диагнозе профессионального заболевания;
- участие в тренировках и учениях, имитирующих аварийные ситуации на территории организации;
- оформление документов (выписок из журналов приема больных, актов освидетельствования) по запросам;
- предоставление регулярных отчетов о проводимой работе и полученных результатах.

Фельдшер может выдавать и закрывать больничный лист сроком до 10 дней (п. 2 ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Врач проводит осмотр пациента, заполняет документы, назначает лечение и, если необходимо, оформляет лист временной нетрудоспособности.

## Важно

Даже если в организации есть здравпункт с квалифицированным медперсоналом, работодатель обязан проводить регулярное обучение работников правилам оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях (ст. 212 ТК, п. 2.2.4 Порядка обучения, утв. постановлением Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29)

## Шаг 5. Получите лицензию

Медицинская деятельность подлежит лицензированию (п. 46 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»). Поэтому без лицензии в здравпункте можно оказывать только первую доврачебную помощь. Перечень состояний, при которых оказывают первую помощь, и перечень мероприятий по оказанию первой помощи утверждены приказом Минздравсоцразвития от 04.05.2012 № 477н. Чтобы оказывать работникам медпомощь, проводить медосмотры и экспертизу профессиональной пригодности, получают необходимые лицензии (документы, которые нужны для лицензирования, смотрите в таблице 3). Перечень работ и услуг, составляющих медицинскую деятельность и порядок ее лицензирования определен постановлением Правительства от 16.04.2012 № 291.

**Таблица 3.** Документы, которые нужно подготовить для лицензирования здравпункта

Вид	Состав
Учредительные документы	Устав, учредительный договор, протокол о создании предприятия, назначении генерального директора
Регистрационные документы	Свидетельство о регистрации юридического лица, регистрации изменений, свидетельство о постановке на учет в налоговых органах
Разрешающие документы	Заключение СЭС о соответствии санитарным правилам зданий, строений, сооружений и помещений, необходимых для выполнения заявленных работ и услуг
Документы, подтверждающие квалификацию работников	Диплом о медицинском образовании, сертификат, трудовая книжка со стажем работы по специальности не менее 5 лет и др.
Документы на помещение	Договор аренды/свидетельство на право собственности, поэтажный план БТИ с экспликацией
Документы, подтверждающие наличие соответствующего требованиям законодательства материально-технического оснащения	Журнал учета основных средств, справка МБ2, договор на техническое обслуживание медицинской техники, акт технического состояния медицинской техники
Документ, подтверждающий уплату госпошлины	Квитанция, платежное поручение с отметкой банка

Министерство здравоохранения выдает лицензию бессрочно. Если изменятся данные, указанные в лицензии, например реквизиты организации, лицензию нужно переоформить.

Вместо получения лицензии можно заключить с медицинской организацией договор о медицинском обслуживании работников, то есть передать здравпункт на профессиональное управление медицинской организации. Медицинские учреждения могут предложить различные формы организации медицинского обслуживания, например:

### **Обратите внимание**

Отдельные организации и территории должны обслуживаться в Федеральном медико-биологическом агентстве (ФМБА) России. Перечень таких организаций и территорий утвержден распоряжением Правительства от 21.08.2006 № 1156-р

- предоставить штат медработников в зависимости от особенностей деятельности предприятия и потребностей в медицинских услугах;
- обеспечить средствами медицинского назначения, медикаментами, пополнять аптечки;
- оснастить медпункт необходимой мебелью, аппаратурой, медицинским оборудованием;
- принимать сотрудников без отрыва от работы с возможностью оформления больничных листов, выдачи справок.

Учтите, что если медицинские работники будут проводить работу в здравпункте на территории работодателя, то его адрес медорганизация должна включить в свою лицензию на право осуществления медицинской деятельности.

### **КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА**

Когда в организации обязательно должен быть здравпункт

Требования к наличию здравпунктов обозначают в различных нормативных правовых актах: например, в строительных нормах и правилах, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах, правилах по охране труда и промышленной безопасности, положениях и приказах различных министерств и ведомств. Фельдшерские или врачебные здравпункты должны создавать крупные компаний с численностью работников свыше 300 человек,



которые занимаются производственной деятельностью, эксплуатируют автомобильный или другой транспорт, строительную технику и т. д. Например, создавать здравпункт обязаны автотранспортные организации, морские и речные порты и нефтеперерабатывающие производства (п. 3.6.22 ПОТ РМ 027–2003, п. 14.6 ПОТ РО-152-31.82.03–96, п. 2.6 ПОТ РО-00030171-99, п. 9.2.1 ПБЭ НП-2001). Если в отраслевой документации нет обязательного требования о создании здравпунктов, достаточно организовать помещения для оказания медицинской помощи (ст. 212, 223 ТК). Создавать здравпункты и вводить в штат должности медицинских работников такие предприятия вправе, но не обязаны (п. 4 ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Также от отраслевой специфики предприятия зависит максимальная численность обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом работников. Например, при подземных работах — не более 500 человек, на предприятиях химической, горнорудной, угольной и нефтеперерабатывающей промышленности — не более 1200 человек, на предприятиях других отраслей народного хозяйства — не более 1700 человек (п. 5.29 СП 44.13330.2011).

Если работодатель обязан организовать здравпункт, но не сделал этого, его могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27.1 КоАП. Ответственность по этой статье влечет за собой предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц и предпринимателей в размере от 2000 до 5000 рублей, а на юридических лиц — от 50 000 до 80 000 рублей.

### **Стандарт оснащения врачебного здравпункта**

№ п/п	Наименование оборудования (оснащения)	Требуемое количество, шт.
№ п/п	Оборудование	Количество, шт.
1	Аптечка первой помощи	5
2	Набор для оказания экстренной медицинской помощи	2
3	Аптечка Анти-СПИД (ВИЧ)	1
4	Комплект медицинский (укладка) для забора материала от людей и из объектов окружающей среды для исследования на особо опасные инфекционные заболевания	
5	Специализированные укладки	5
6	Индивидуальный дозиметр (в случае использования в технологическом процессе источников ионизирующего излучения)	По количеству сотрудников здравпункта, но не менее 4
7	Одеяло изотермическое	10
8	Электрокардиограф портативный, 6-канальный	1
9	Портативный радиометр для измерения уровня альфа-	1

	излучения (в случае использования в технологическом процессе источников ионизирующего излучения)	
10	Портативный радиометр для измерения уровня гамма-бета излучения (в случае использования в технологическом процессе источников ионизирующего излучения)	1
11	Тонометр для измерения артериального давления на периферических артериях	3
12	Фонендоскоп	3
13	Стол манипуляционный	1
14	Термометр медицинский	5
15	Глюкометр	2
16	Алкометр м	2
17	Набор реагентов для иммунохроматографического выявления психоактивных веществ, наркотических соединений и их метаболитов	5
18	Шкаф для медикаментов	1
19	Кушетки медицинские	2
20	Шкаф для одежды	2
21	Шкаф для белья	2
22	Стол канцелярский	3
23	Стулья, включая металлические стулья-вертушки	10
24	Вешалка для одежды	2
25	Педальное ведро	2
26	Тумбочки медицинские	2
27	Зеркало	1
28	Оториноскоп (портативный)	1
29	Сейф для хранения сильнодействующих медикаментов	1
30	Закрытая емкость для сбора использованного перевязочного материала	2
31	Электроплитка с закрытой спиралью	1
32	Фонарь электрический	1
33	Холодильник	2
34	Лампа настольная	3
35	Динамик оповещения	1
36	Облучатель бактерицидный	1 на каждое помещение
37	Комплекты медицинской одежды	4
38	Щит деревянный	1
39	Носилки	2
40	Костыли	2

41	Секундомер	2
42	Перчатки резиновые	5
43	Грелка резиновая	1
44	Пузырь для льда	1
45	Кружка Эсмарха	1
46	Судно подкладное	1
47	Утка	1
48	Поильник	1
49	Мензурка	5
50	Зонд желудочный толстый	2
51	Воронка стеклянная большая	2
52	Жгут кровоостанавливающий	3
53	Катетер резиновый	2
54	Глазная ванночка	2
55	Кюветы разных размеров	2
56	Лотки почкообразные	2
57	Пипетки	2
58	Палочки стеклянные	5
59	Щетки для мытья рук	2
60	Шины для транспортной иммобилизации (разной конструкции)	2
61	Устройство для вливания кровезаменителей и инфузионных растворов одноразового применения	3
62	Биксы (разных размеров)	3
63	Шпатели одноразовые	10
64	Роторасширитель одноразовый	2
65	Языкодержатель одноразовый	2
66	Корнцанг	2
67	Пинцет анатомический общего назначения 200 мм	2
68	Пинцет анатомический общего назначения 150 мм	2
69	Пинцет хирургический общего назначения 150 мм	2
70	Скальпель остроконечный одноразовый 150 мм	3
71	Кровоостанавливающие зажимы одноразовые: зубчатый прямой № 1 160 мм; зубчатый изогнутый № 1 158 мм; одно-, двузубый № 1 160 мм; одно-, двузубый прямой № 2 162 мм	2 каждого наименования
72	Ножницы (прямые, изогнутые)	3
73	Скобки Мишеля	2
74	Пинцет для наложения скобок Мишеля	2

75	Шприц инсулиновый одноразовый	2
76	Шприцы одноразовые 20 мл, 10 мл, 5 мл и 2 мл	10 каждого объема
77	Стерилизатор электрический средний (резервный, на случай выхода из строя сухожаровой стерилизации)	1
78	Сухожаровой шкаф или автоклав	1
79	Портативный аппарат для ручной искусственной вентиляции легких	1
80	Ушная воронка	2
81	Носовое зеркало (расширители)	1
82	Лобный рефлектор	1
83	Кислородный ингалятор любого типа	1
84	Аппарат для искусственной вентиляции легких ручной	1
85	Трахеотомический набор	3
86	Воздуховоды для искусственного дыхания «рот в рот»	3
87	Пакет перевязочный индивидуальный	10

\* Стандарт оснащения согласно приложению 3 к Порядку.

## **Организация работ по обеспечению работников СИЗ**

Современные технологии производства СИЗ достигли такого уровня, что позволяют создавать действительно эффективную защиту от травм на производстве. Но сотрудники продолжают получать серьезные повреждения и погибать. В момент, когда они попадают под электрическую дугу, отравляются вредными веществами, получают травмы от падения тяжелых предметов, их средства защиты продолжают висеть в шкафчике. К сожалению, обеспечить сотрудников СИЗ недостаточно — нужно убедить их использовать средства защиты. Предлагаем пошаговый алгоритм, который поможет решить эту задачу.

### **Шаг 1. Назначьте приказом ответственных за контроль применения СИЗ**

Контроль по использованию средств защиты на предприятии можно поручить заместителю руководителя или начальнику службы охраны труда. В структурных подразделениях ответственность за контроль применения СИЗ лучше возложить на непосредственных руководителей. Эту функцию нужно прописать в их должностных инструкциях.

### **Шаг 2. Разработайте положение об обеспечении СИЗ в организации**

Положение по обеспечению СИЗ в организации может разработать специалист по охране труда. Нормы положения должны подходить для конкретного

предприятия. В документе определяют порядок подачи заявок на СИЗ, описывают порядок хранения и ухода за средствами индивидуальной защиты, определяют ответственных. Также в документе прописывают ответственность за неприменение СИЗ. С положением нужно ознакомить работников, интересы которых оно затрагивает.

### **Шаг 3. Пропишите в программах инструктажей последствия и ответственность за неприменение СИЗ**

Работник может не осознавать последствия неприменения СИЗ. Поэтому в программы инструктажей по охране труда лучше добавить такую информацию. Распишите возможные травмы и отметьте, что при расследовании несчастного случая работнику могут установить степень вины и снизить выплаты. Если в организации установлены штрафы за неисполнение требований охраны труда, сделайте акцент и на этом.

### **Шаг 4. Установите ступенчатую систему контроля**

Специалисту по охране труда не придется уговаривать каждого сотрудника применять СИЗ, если в организации действует ступенчатый контроль за применением СИЗ. Для этого в локальных актах организации нужно закрепить за руководителями подразделений обязанность контролировать выполнение требований охраны труда. В этом случае непосредственные руководители будут самостоятельно контролировать, выявлять и устранять нарушения охраны труда на своих участках. Если специалист по охране труда обнаружит, что сотрудники не применяют СИЗ, он будет выписывать предписания их непосредственному руководителю. Также можно подготовить докладную записку на имя генерального директора.

### **Шаг 5. Убеждайте работников применять СИЗ собственным примером**

При посещении производственных помещений, а тем более при контроле работников руководители и специалисты по охране труда должны быть одеты согласно нормам выдачи СИЗ. Иначе требовать от работников применять средства защиты бессмысленно.

### **Шаг 6. Выявите причину, по которой работники отказываются применять СИЗ**

Перед тем как привлечь работника к ответственности, нужно выяснить, по какой причине он не применяет СИЗ.

Если работнику не выдали средства индивидуальной защиты или у него не было доступа к помещению, где они хранятся, наказывать работника противозаконно.

Если работнику не подходят СИЗ по физиологическим показателям, нужно заменить их, а не устанавливать дисциплинарное взыскание. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать работникам по полу, росту, размерам, а также характеру и условиям работы (п. 12 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н).

Если работник выполняет свои трудовые обязанности в неподходящих СИЗ, вероятность возникновения несчастного случая возрастает. Например, под короткую одежду может попасть окалина либо длинный рукав может зацепиться за движущиеся части механизмов.

Если работник отказывается применять средства индивидуальной защиты из-за того, что не видит в них необходимости, следуйте по алгоритму далее.

#### **Шаг 7. Сообщите о факте нарушения**

О нарушении в письменной форме сообщают руководителю организации или иному сотруднику, который имеет право наложить дисциплинарное взыскание. Обращение можно составить в виде служебной записки.

#### **Шаг 8. Запросите от работника письменное объяснение**

Работодатель должен затребовать от работника письменные объяснения (ст. 193 ТК). Работник должен предоставить объяснение в течение двух рабочих дней (ч. 1 ст. 193 ТК). Срок начинается со следующего дня после запроса. Если спустя два дня сотрудник не предоставит объяснительную, составляют акт об отказе. Его подписывают составитель и два свидетеля. Например, специалист по охране труда, непосредственный руководитель и специалист по кадрам.

#### **Шаг 9. Проанализируйте ситуацию**

После того как работодатель получит объяснения, он должен рассмотреть все материалы и принять решение о наложении взыскания на работника, который нарушил трудовую дисциплину.

Обязанности работников по соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда должны быть включены в локальные акты организации: Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, трудовые договоры, положения, приказы работодателя. Таким образом в документах должно быть отражено, что работник ознакомлен под подпись с требованием о необходимости применять средства индивидуальной защиты.

Какие доводы работника в объяснительной считать уважительными, а какие нет — решает работодатель. Он должен оценить тяжесть проступка и его последствия и понять — стоит ли наказывать сотрудника.

Работодатель не обязан применять дисциплинарные взыскания, это его право.

#### **Шаг 10. Издайте приказ о дисциплинарном наказании**

Если принято решение о наказании, нужно издать приказ. Для наказания в виде замечания и выговора нет унифицированной формы приказа.

Дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение, возможно, если с момента, когда был обнаружен проступок, прошло не более одного месяца. А с самого момента совершения проступка прошло не более шести месяцев. Срок начинают считать со дня, когда о проступке стало известно непосредственному руководителю провинившегося сотрудника.

В срок не входит:

- время болезни работника;
- время его отпуска;
- время, необходимое на учет мнения профсоюза, если он есть в организации (ст. 193 ТК).

С приказом ознакомьте работника под подпись.

## **КОММЕНТАРИЙ**

Можно ли уволить сотрудника за неприменение СИЗ

Уволить работника за то, что он не соблюдает требования охраны труда можно в том случае, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия. Например, несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу или если это заведомо создало реальную угрозу их наступления (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). Если в Типовых нормах для данного работника предусмотрена выдача средств индивидуальной защиты, а на рабочем месте по итогам спецоценки установили вредные условия труда, работодатель может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК). При этом должны быть соблюдены три условия: работник неоднократно не исполнял трудовые обязанности, у него отсутствуют уважительные причины неисполнения трудовых обязанностей и уже есть дисциплинарное взыскание, которое еще не сняли.

Применить к работнику новое дисциплинарное взыскание можно, если работник продолжает не исполнять возложенные на него трудовые обязанности, несмотря на дисциплинарное взыскание.

## **О дежурных СИЗ, хранении зимней спецодежды и применении касок**

### **Использование касок**

*Вопрос: Должны ли работники склада носить во время работы каски? На какой срок их выдавать?*

**Ответ:** Да, должны.

Сотрудники склада работают в зоне возможного падения предметов с высоты. Каска нужна им во время проведения погрузочно-разгрузочных работ.

Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, которые выдают работнику по Типовым нормам, нужно обеспечить работников склада СИЗ с учетом вероятного причинения вреда здоровью (примечание 1 к Типовым

нормам, утв. приказом Минтруда от 09.12.2014 № 997н). Это значит, что работнику, который непосредственно занят на работах с использованием грузоподъемных механизмов, нужно выдать одну каску на два года и подшлемник под каску на срок «до износа».

Каска поможет защитить верхнюю часть головы работника склада от падающих предметов, влаги, электрического тока, брызг металла (Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 от 09.12.2011 № 878).

Срок годности каски указывают в эксплуатационной документации к СИЗ.

### ***Хранение зимней спецодежды***

***Вопрос:*** Обязан ли работодатель забирать у сотрудников зимнюю спецодежду на склад для сезонного хранения? Или работники могут хранить ее в личном шкафу или дома?

**Ответ:** Сезонные средства защиты нужно хранить на складе работодателя. Их возвращают работнику с наступлением соответствующего сезона (п. 21 Межотраслевых правил обеспечения работников СИЗ, утв. приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н). Время организованного хранения сезонных СИЗ включают в срок их носки.

### **Выдача дежурных СИЗ**

***Вопрос:*** Как оформить выдачу дежурных СИЗ? Нужно ли делать запись в карточке выдачи средств защиты?

**Ответ:** Нет, не нужно. Дежурные СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ не вписывают. Работодатель выдает дежурные СИЗ только на время работ, для которых они предназначены (п. 20 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н). Такие СИЗ закрепляют за рабочими местами и передают от одной смены к другой или хранят в кладовом помещении подразделения.

### **Как предоставить гарантии и компенсации работникам после проведения спецоценки?**

Закон позволяет уменьшить финансовую нагрузку на работодателя, если он стремится улучшать условия труда своих сотрудников. Но возможно ли безнаказанно снизить класс условий труда и лишит работников льгот? Разберем, в каких случаях можно законно отменить льготы и компенсации для работников, а в каких нет.



### **Пример 1. Должность входит в списки, но по результатам СОУТ вредные условия труда не установлены**

Компенсации и льготы устанавливают по результатам СОУТ (ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Однако до тех пор, пока на рабочем месте не провели спецоценку, льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях устанавливают на основе списков профессий и производств. Это касается и тех работников, которые начали трудовую деятельность уже после того, как вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

После того как на рабочем месте провели СОУТ, льготы и компенсации устанавливают согласно классу условий труда по Трудовому кодексу. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, определяют в порядке, который устанавливают статьи 92, 117, 147 Трудового кодекса. При этом учитывают, что даже если должность сотрудника входит в перечень профессий с вредными условиями труда, предоставить ему досрочную пенсию и иные компенсации за вредность можно в том случае, если СОУТ подтвердит, что условия его труда являются вредными или опасными. Однако если работник до 1 января 2013 года заработал необходимый стаж для назначения досрочной пенсии, то он ее получит независимо от условий труда на его рабочем месте. После этой даты периоды работы включают в стаж для досрочного назначения страховой пенсии только в том случае, когда работодатель уплачивает необходимые страховые взносы за вредные и опасные условия труда (ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»).

### **Пример 2. По результатам СОУТ снизили класс условий труда, но уровень вредных и опасных факторов остался прежним**

Пересматривать гарантии и компенсации по результатам СОУТ можно, но только в том случае, если работодатель объективно снизил влияние факторов производственной среды и трудового процесса (ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»; далее — Закон № 421-ФЗ). Если в организации провели мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах и СОУТ подтвердила их эффективность, работодатель может отменить компенсации и льготы по старым нормативам. При этом об изменениях

и их причинах работодатель должен уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК). Также изменения необходимо внести в локальные нормативные акты, которые устанавливают оплату труда, и в коллективный договор организации.

Если работодатель не проводил мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, то компенсации и льготы отменять нельзя, так как фактически условия труда остались прежними.

### **Пример 3. Одинаковые рабочие места, но сотрудникам установили разные компенсации и льготы**

Разные компенсации и льготы для сотрудников на одинаковых рабочих местах устанавливать нельзя. Спорные ситуации возникают из-за того, что переходный период от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда до сих пор продолжается. Например, в организации еще действуют результаты аттестации рабочих мест, но при этом организовали такие же новые рабочие места, на которых провели спецоценку. Порядок назначения льгот и компенсации при этих процедурах отличается. При этом если сотрудники работают при тех же условиях на одинаковых рабочих местах, им следует назначать равные гарантии и компенсации для исключения дискриминации (ст. 3 ТК).

В этом случае гарантии и компенсации предоставляют до тех пор, пока на рабочих местах не проведут мероприятия по улучшению условий труда и не подтвердят их эффективность результатами СОУТ, в том числе и внеплановой. После этого работникам можно будет изменить прежний уровень гарантий и компенсаций. До этого времени работникам назначают гарантии и компенсации по ранее действующему законодательству.

### **Пример 4. Класс условий труда не изменился, но после СОУТ прежние компенсации с таким классом не положены**

Если по результатам спецоценки условия труда на рабочих местах остались прежними, то отменять льготы и компенсации сотрудникам нельзя (ч. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ). Например, после СОУТ работники с классом 3.1 не претендуют на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю, хотя по результатам аттестации такие компенсации были. В этом случае класс условия труда сохранился, значит работодатель не проводил никаких улучшений, уровень влияния производственных факторов на работника не снизили, поэтому отменять ранее установленные льготы и компенсации,

ухудшая условия для работника, нельзя. В этом случае для класса 3.1 сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, а также повышенную оплату труда работодатель сохраняет в полном объеме по старым нормам.

### **Пример 5. Отчет утвердили, но не начали выплачивать компенсации**

Новые условия труда на рабочем месте или состав «компенсационного пакета» работодатель обязан отражать в трудовом договоре. При согласии сотрудника с предстоящими изменениями необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК). Работодатель обязан выплачивать компенсации с того дня, как утвердили отчет по специальной оценке условий труда, даже если дополнительное соглашение еще не подписали.

Об отмене компенсаций и льгот, а также о причинах таких изменений необходимо уведомить работника под подпись. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до введения изменений (ч. 2 ст. 74 ТК). В течение указанного срока работодатель обязан предоставлять полный объем ранее установленных гарантий и компенсаций. Унифицированной формы подобного уведомления нет, работодатель подготавливает его в произвольной форме.

Если дополнительное соглашение не оформлено своевременно, но сотрудник продолжает работать в новых условиях после уведомления, это означает, что он фактически согласился с изменениями. Правомерность такого подхода подтверждают суды (апелляционное определение Московского областного суда от 12.03.2013 № 33-3298/2013).

Если сотрудник не согласится работать в новых условиях, организация обязана предложить ему другую работу, в том числе нижестоящую и нижеоплачиваемую, если в организации есть подходящие вакансии. Предлагать вакансии в других местностях можно только в тех случаях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, а также другими соглашениями (ч. 3 ст. 74 ТК).

### **КОММЕНТАРИЙ:**

Как доказать, что льготы и компенсации отменили законно

При изменении условий труда на рабочем месте и отмене льгот и компенсаций для сотрудников нужно позаботиться о доказательствах. Понадобятся документы, которые подтвердят, что изменение класса условий труда — это результат успешно проведенных мероприятий по снижению уровней воздействия на работников вредных производственных факторов. К таким мероприятиям, например, можно отнести модернизацию оборудова-

ния. Если доказательств не будет, изменение класса условий труда и отмену льгот суд может признать незаконной и обязать выплатить компенсации за работу с вредными условиями труда с момента их отмены (решение Интинского городского суда, дело № 2–176/2016).

## **Административные штрафы за нарушения требований охраны труда**

Статья 5.27.1 КоАП предусматривает довольно широкий диапазон ответственности за нарушения в сфере охраны труда. Как инспекторы определяют размер наказания в каждом конкретном случае, когда они выберут максимальный штраф и смогут ли назначить наказание ниже минимального предела, указанного в статье? Подробный путеводитель по штрафам за нарушения в охране труда с примерами из судебной практики подскажет ответы на эти вопросы.

### **Нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда**

**За что накажут.** Инспектор ГИТ назначит наказание по части 2 статьи 5.27.1 КоАП в виде предупреждения или оштрафует, если не проведете спецоценку или нарушите порядок ее проведения.

**Как накажут.** Должностное лицо — на 5000–10 000 рублей или компанию — на 60 000–80 000 рублей. Если не проведете специальную оценку условий труда в срок, нарушение рассмотрят как длящееся. При этом срок давности будут исчислять со дня, когда обнаружат нарушение.

Если в компании провели оценку условий труда с неоднократными нарушениями, работодателя могут оштрафовать по максимуму. Если порядок проведения спецоценки нарушили впервые и это не повлекло негативных последствий, штраф, скорее всего, назначат минимальный.

### ***Допуск к работе без обучения охране труда и медосмотров***

**За что накажут.** По части 3 статьи 5.27.1 КоАП оштрафуют, если выявят, что к работе допустили работников, которые не прошли:

- обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- обязательные предварительные и периодические медосмотры;
- обязательные психиатрические освидетельствования.

**Как накажут.** Инспектор назначит штраф должностному лицу от 15 000 до 25 000 рублей, компании — от 110 000 до 130 000 рублей. Наказание в виде предупреждения за допуск к работе без обучения по охране труда и медосмотров не предусмотрено.

Инспектор ГИТ назначит максимальное наказание — для компаний до 130 000 рублей, если выявит, что не провели обучение по охране труда или медосмотры. Минимальный штраф назначат, если есть смягчающие обстоятельства. Например, обучение провели только с частью сотрудников. Работодатели ошибочно полагают, что отсутствие обучения или медосмотров чревато последствиями, только если произойдет несчастный случай с работником. Инспектор оштрафует по максимуму вне зависимости от того, привело отсутствие обучения, медосмотров к несчастному случаю или нет.

### *Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты.*

**За что накажут.** Если не выдадите работникам СИЗ 2-го класса риска причинения вреда, накажут по части 4 статьи 5.27.1 КоАП. СИЗ 2-го класса — это средства защиты сложной конструкции, которые защищают от гибели или опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью сотрудника.

**Как накажут.** За невыдачу таких СИЗ должностных лиц оштрафуют на 20 000–30 000 рублей, компанию — на 130 000–150 000 рублей. За невыдачу СИЗ 1-го класса риска оштрафуют по части 1 статьи 5.27.1 КоАП — до 80 000 рублей.

За неприменение одних и тех же СИЗ работниками разных профессий или должностей могут оштрафовать по разным частям статьи 5.27.1 КоАП — части 1 или 4. Все зависит от того, для защиты от каких факторов работники применяют СИЗ и какой документ подтверждает их соответствие требованиям ТР ТС 019/2011. Например, если работник использует СИЗ защиты ног от ударов, вибраций, общих загрязнений — штрафовать работодателя за необеспечение будут по части 1 статьи 5.27.1 КоАП. Если такие СИЗ служат для защиты от проколов и порезов — за отсутствие СИЗ оштрафуют по части 4 статьи 5.27.1 КоАП.

Суд может снизить размер штрафа, который назначил инспектор ГИТ, — при наличии исключительных обстоятельств, связанных с нарушением и его последствиями, имущественным и финансовым положением компании.

### ***Как снизить штраф ниже минимума***

При наличии исключительных обстоятельств могут снизить штраф ниже минимума, который указан в статье КоАП. Сделать это вправе судья, орган и должностное лицо, которые рассматривают дело (ч. 2.2, 2.3, 3.2, 3.3 ст. 4.1 КоАП).

Штраф в минимальном размере назначат, если (ч. 2.2, 3.2 ст. 4.1 КоАП) есть исключительные обстоятельства, которые связаны с характером нарушения, его последствиями, имущественным и финансовым положением работодателя. При этом минимальный размер штрафа должен быть для должностных лиц — не менее 50 000 рублей, для компаний — не менее 100 000 рублей.

Сниженный размер штрафа не может быть меньше половины его минимального размера. Например, если компанию оштрафовали за необеспечение СИЗ по части 4 статьи 5.27.1 КоАП, минимальный размер штрафа после снижения может быть 65 000 руб. для компаний и 10 000 руб. для должностных лиц.

Чтобы снизить размер штрафа, подайте ходатайство судье, органу или должностному лицу, в производстве которых находится дело о нарушении охраны труда. К ходатайству приложите документы, которые подтвердят основания для снижения штрафа.

### ***Общие нарушения требований охраны труда***

**За что накажут.** Часть 1 статьи 5.27.1 КоАП объединяет нарушения требований охраны труда, которые не перечислены в других частях. К примеру, по части 1 накажут, если работников не обеспечили смывающими и обезвреживающими средствами, не ознакомили сотрудников с условиями труда на рабочих местах, не представили инспектору ГИТ карты аттестации или специальной оценки условий труда.

**Как накажут.** Должностных лиц оштрафуют от 2000 до 5000 рублей, компании — от 50 000 до 80 000 рублей. При незначительном нарушении инспектор ГИТ вынесет предупреждение. Например, если работник в журнале регистрации инструктажей поставил подпись не в той графе. Какой вид наказания — предупреждение или штраф применить, решает инспектор ГИТ. От него зависит и размер штрафа. Инспектор примет решение исходя из личной оценки опасности нарушения. Он учтет обстоятельства совершенного нарушения, характер и степень его общественной опасности.

**Пример.** При проверке ГИТ выявила нарушения охраны труда — компания не разработала нормы обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, не организовала их стирку и химчистку, не оформляла личные карточки учета и выдачи СИЗ.

Представитель компании в суде пояснил, что нарушения частично устранены и не повлекли неблагоприятных последствий для работников. Суд учел характер и степень общественной опасности нарушения и назначил штраф 50 000 рублей.

(Решение Замоскворецкого районного суда города Москвы от 06.07.2016 № 05–0659/2016.)

### *Повторное нарушение*

**За что накажут.** Если компания повторно совершит аналогичное нарушение в охране труда, инспектор ГИТ оштрафует организацию по части 5 статьи 5.27.1 КоАП.

**Как накажут.** Инспектор назначит штраф должностному лицу от 30 000 до 40 000 рублей, компании — от 100 000 до 200 000 рублей. Более того, должностное лицо могут дисквалифицировать до трех лет, а деятельность компании приостановить до 90 суток. Если считаете, что инспектор ГИТ признал повторным не аналогичное нарушение охраны труда, оспорьте решение в суде. Шанс избежать наказания есть.

**Пример.** Во время плановой проверки компанию оштрафовали за допуск сотрудника к работе без обязательного психиатрического освидетельствования на 110 000 рублей по части 3 ст. 5.27.1 КоАП. Во время внеплановой проверки инспектор ГИТ снова назначил наказание за допуск сотрудников к работе без обязательного психиатрического освидетельствования и оштрафовал по части 5 статьи 5.27.1 КоАП на 100 000 рублей.

Руководитель компании обжаловал решение. Он указал, что оба нарушения касаются допуска сотрудников к работе без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, но не могут быть основанием для назначения самостоятельных наказаний. Кроме того, компания устранила нарушение — работники прошли психиатрическое освидетельствование.

Суд согласился с такой позицией и прекратил производство по делу.

(Решение Пензенского областного суда от 20.07.2017 по делу № 12–126/2017.)

## КОММЕНТАРИЙ:

### Как уменьшить наказание

Общие правила назначения административного наказания для компаний указаны в части 3 статьи 4.1 КоАП. Есть условия, которые могут смягчить или усугубить ответственность (ст. 4.2 и 4.3 КоАП).

Вам могут уменьшить наказание, если вы (ст. 4.2 КоАП):

- добровольно прекратите противоправное поведение;
- предотвратите вредные последствия административного правонарушения;
- добровольно возместите причиненный ущерб;
- добровольно, до вынесения постановления инспектора ГИТ, исполните его предписание и устраните допущенное нарушение.

Штраф могут заменить на предупреждение, если компания впервые совершила нарушение и при этом не было угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей и имущественного ущерба (ст. 4.1.1 КоАП).

### **Штрафы за нарушение требований охраны труда и иных норм трудового законодательства**

Срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства составляет один год со дня совершения соответствующего административного правонарушения (ч. 1 ст. 4.5 КоАП).

Область нарушения	Вид нарушения	Наказание	Основание (статья КоАП)
Охрана труда	Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили требования охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2–4 ст. 5.27.1 КоАП РФ	Для должностных лиц — предупреждение или штраф от 2000 до 5000 руб. Для предпринимателей — штраф от 2000 до 5000 руб. Для организаций — штраф от 50 000 до 80 000 руб.	Часть 1 ст. 5.27.1
	Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили установленный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или не провели ее вовсе	Для должностных лиц — предупреждение или штраф от 5000 до 10 000 руб. Для предпринимателей — штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций — штраф от 60 000 до 80 000 руб.	Часть 2 ст. 5.27.1



	<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель допустили работника к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний или без прохождения в установленном порядке: обучения и проверки знаний требований охраны труда; обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, ежедневного); обязательных психиатрических освидетельствований</p>	<p>Для должностных лиц — штраф от 15 000 до 25 000 руб.  Для предпринимателей — штраф от 15 000 до 25 000 руб.  Для организаций — штраф от 110 000 до 130 000 руб.</p>	<p>Часть 3 ст. 5.27.1</p>
	<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель не обеспечили работников средствами индивидуальной защиты</p>	<p>Для должностных лиц — штраф от 20 000 до 30 000 руб.  Для предпринимателей — штраф от 20 000 до 30 000 руб.  Для организаций — штраф от 130 000 до 150 000 руб.</p>	<p>Часть 4 ст. 5.27.1</p>
	<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили требования охраны труда. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по соответствующей части ст. 5.27.1 КоАП</p>	<p>Для должностных лиц — штраф от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет.  Для предпринимателей — штраф от 30 000 до 40 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток.  Для организаций — штраф от 100 000 до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток</p>	<p>Часть 5 ст. 5.27.1</p>
<p>Несчастный случай на производстве</p>	<p>Организация, ее должностные лица, иные представители или предприниматель скрыли факт несчастного случая на производстве</p>	<p>Для граждан — штраф от 300 до 500 руб. Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) — штраф от 500 до 1000 руб. Для организаций — штраф от 5000 до 10 000 руб.</p>	<p>Статья 15.34</p>
<p>Трудовое законодательство</p>	<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили законодательство о труде (если иное не предусмотрено другими частями ст. 5.27 или ст. 5.27.1 КоАП)</p>	<p>Для должностных лиц — предупреждение или штраф от 1000 до 5000 руб. Для предпринимателей — штраф от 1000 до 5000 руб. Для организаций — штраф от 30 000 до 50 000 руб.</p>	<p>Часть 1 ст. 5.27</p>
	<p>Должностное лицо, не уполномоченное на это работодателем, фактически</p>	<p>Для граждан — штраф от 3000 до 5000 руб. Для должностных лиц — штраф от 10 000</p>	<p>Часть 2 ст. 5.27</p>

	допустило к работе сотрудника. При этом работодатель или его уполномоченный представитель отказались признать возникшие отношения трудовыми и заключить трудовой договор	до 20 000 руб.	
	Организация, ее должностные лица или предприниматель уклоняются от оформления трудового договора или ненадлежащим образом оформили трудовой договор, в том числе подменили трудовой договор гражданско-правовым	Для должностных лиц — штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для предпринимателей — штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций — штраф от 50 000 до 100 000 руб.	Часть 3 ст. 5.27
	Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ	Для должностных лиц — штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей — штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для организаций — штраф от 50 000 до 70 000 руб.	Часть 4 ст. 5.27
	Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по ч. 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ	Для граждан — штраф 5000 руб. Для должностных лиц — дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей — штраф от 30 000 до 40 000 руб. Для организаций — штраф от 100 000 до 200 000 руб.	Часть 5 ст. 5.27
	Работодатель нарушил установленный порядок проведения обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медико-санитарных осмотров	Для граждан — штраф от 1000 до 1500 руб. Для должностных лиц — штраф от 2000 до 3000 руб. Для организаций (предпринимателей) — штраф от 30 000 до 50 000 руб.	Статья 11.32
Организация работы водителей	Организация эксплуатирует транспортное средство для перевозки грузов или пассажиров на международных автоперевозках без тахографа (прибора регистрации информации о скорости и маршруте движения транспорта и о режиме труда и отдыха водителей)	Для граждан — штраф от 1000 до 3000 руб. Для должностных лиц — штраф от 5000 до 10 000 руб.	Часть 1 ст. 11.23

	Водитель нарушил режим труда и отдыха (нарушение выявлено по тахографу)	Для граждан — штраф от 1000 до 3000 руб.	Часть 2 ст. 11.23
	Работодатель допустил к управлению транспортным средством водителя, не имеющего российского национального водительского удостоверения или временного разрешения на право управления транспортными средствами	Для должностных лиц — штраф до 50 000 руб.	Статья 12.32.1
Проведение спецоценки условий труда	Организация, которая непосредственно проводила специальную оценку условий труда, ее должностные лица или эксперты нарушили установленный порядок проведения оценки	Для должностных лиц и экспертов по оценке — штраф от 20 000 до 30 000 руб. Для организаций — штраф от 70 000 до 100 000 руб.	Часть 1 ст. 14.54
	Организация, которая непосредственно проводила специальную оценку условий труда, ее должностные лица или эксперты повторно нарушили установленный порядок проведения оценки. Ранее виновное лицо уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение	Для должностных лиц и экспертов по оценке — штраф от 40 000 до 50 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для организаций — штраф от 100 000 до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	Часть 2 ст. 14.54
Выполнение предписаний контролирующих органов	Организация, ее должностные лица или предприниматель не выполнили в устан. срок или ненадлежащим образом выполнили законное предписание государственного инспектора по труду или иного должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего контроль за соблюдением законодательства	Для должностных лиц — штраф от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей — штраф от 30 000 до 50 000 руб. Для организаций — штраф от 100 000 до 200 000 руб.	Часть 23 ст. 19.5

## **Безопасность или право на личное имущество: когда работникам можно запретить использовать мобильные телефоны**

В Ленинградской области рабочий сорвался со строительных лесов. Результат — перелом позвоночника, длительное лечение и многолетняя реабилитация. Причина падения — разговор по мобильному телефону, во время которого работник оступился. Что делать, если возникает конфликт интересов: сотрудник отстаивает право пользоваться личным имуществом — телефоном, а руководитель запрещает отвлекаться во время работы? Юрист объяснит, как обосновать запрет, а специалист по охране труда — как оформить его на практике.

### **Советы специалиста по охране труда**

Любое ограничение на использование работниками своего имущества должно быть законодательно обосновано. Руководитель имеет право запретить использовать мобильный телефон, планшет или слушать музыку в наушниках, если это создает помехи в работе оборудования, сотрудник работает в опасной зоне и от него требуется повышенная концентрация внимания.

На производстве, где есть не огражденные подвижные элементы оборудования, движущиеся транспортные средства, работник обязан соблюдать повышенные меры безопасности, быть внимательным, а в случае опасности предпринять оперативные действия, чтобы предотвратить аварийную ситуацию.

**Пример.** На предприятии, в котором занимаются термической обработкой металлов, работодатель обязан оборудовать системы водяного охлаждения, системы местных отсосов, печи и т. п. световой и звуковой сигнализацией (правила по охране труда при термической обработке металлов ПОТ Р М 005-97, утв. постановлением Минтруда от 29.09.1997 № 48). Если сотрудники на таких опасных объектах будут работать в музыкальных наушниках, пользоваться планшетом или разговаривать по телефону, они могут пропустить звуковой или световой сигнал. Такие ситуации приводят к авариям и несчастным случаям.

### **Обратите внимание**

Если сотрудник на рабочем месте не соблюдает требования охраны труда, к нему можно применить дисциплинарное воздействие за нарушение производственной дисциплины (ст. 192 ТК)

**Как оформить запрет на использование личной техники во время работы.** Если во время работы от сотрудника требуется повышенная концентрация внимания и слуха, запретите ему использовать мобильную связь и другие средства на рабочем месте. Внесите информацию в локальные акты предприятия: правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране тру

да, технологическую карту, план производства работ и т. д. (выписка из правил внутреннего трудового распорядка). По личным вопросам работник сможет звонить только во время регламентированных перерывов и перерывов на обед.

**Пример.** Перерывы на отдых и обед для сотрудников руководитель предприятия может закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка. Например, обед с 13:00 до 14:00 и четыре регламентированных перерыва по 15 минут: с 10:00 до 10:15, с 11:45 до 12:00, с 15:00 до 15:15 и с 17:00 до 17:15. Это время работник может использовать по своему усмотрению: отдохнуть, выпить чай, поговорить по телефону, послушать музыку.

## **КОММЕНТАРИЙ**

Что считать рабочим временем

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ч. 1 ст. 91 ТК). В рабочее время сотрудник обязан соблюдать трудовую дисциплину — подчиняться правилам поведения, установленным не только Трудовым кодексом, но и локальными нормативными актами предприятия (ч. 2 ст. 21, ч. 1 ст. 189 ТК).

### **Словарь**

Правила внутреннего трудового распорядка — это локальный нормативный акт, в котором установлены основные обязанности и ответственность сторон трудового договора (ч. 1 ст. 189 ТК)

Чтобы внести в правила внутреннего трудового распорядка дополнительный пункт об ограничении на использование телефона, планшета и другой техники во время работы, специалисту по охране труда нужно написать обоснованную докладную записку на имя генерального директора. После того как руководитель поставит свою резолюцию, докладную записку направят в отдел кадров. Там кадровики подготовят изменения в правила и ознакомят работников с новым приказом об утверждении изменений.

### **Как проверить, используют ли сотрудники личную технику на рабочем месте**

Если специалист по охране труда во время проверки подразделения заметил, что работник на вредном производстве пользуется мобильным телефоном, пишет сообщения или слушает музыку в наушниках, он должен сообщить об этом его непосредственному начальнику. Нарушение трудовой дисциплины нужно включить в предписание, а также написать докладную записку на имя руководителя подразделения или генерального директора, если служба охраны труда подчиняется ему напрямую. В докладной записке нужно

сослаться на пункт правил, которые сотрудник нарушил. Приказ о дисциплинарном наказании — предупреждении или выговоре — составляет отдел кадров. Руководитель, в подчинении которого находится нарушитель, должен провести разъяснительную беседу с работником, при необходимости — внеплановый инструктаж по охране труда (п. 2.1.6 Порядка обучения, утв. постановлением Минтруда, Минобразования от 13.01.2003 № 1/29).

### **Советы юриста**

Можно выделить две категории случаев, когда суды признают, что ограничение на использование мобильных телефонов и иных гаджетов ввели на предприятии правомерно.

**Ситуация 1.** Работодатель обеспечивает безопасные условия труда сотрудников и защиту оборудования (ст. 212 ТК).

**Пример.** Слесарь по ремонту технологических установок во время газоопасных работ во взрывоопасной зоне использовал личный мобильный телефон. Запрет на это прописан в инструкции по эксплуатации радиоэлектронных средств связи предприятия. Начальник участка, ответственный за проведение работ, заметил, что сотрудник разговаривает по мобильному телефону, остановил работу и аннулировал наряд-допуск. Работодатель привлек нарушителя к дисциплинарному взысканию в виде выговора. Слесарь не согласился с таким наказанием и обратился в суд. Он попросил отменить дисциплинарное взыскание и выплатить компенсацию морального вреда. Суд изучил все обстоятельства дела и отказал в удовлетворении требований (апелляционное определение Рязанского областного суда от 17.12.2014 № 33–2488).

**Ситуация 2.** Работодатель защищает конфиденциальную, коммерческую или другую охраняемую информацию.

**Пример.** Руководителя отдела одного из банков неоднократно привлекали к дисциплинарным взысканиям. В очередной раз, когда ей вручали требование с просьбой предоставить объяснения о нарушении трудовой дисциплины, сотрудница начала вести видеозапись на телефон. По правилам внутреннего трудового распорядка организации (далее — ПВТР) записывать разговоры других работников на мобильные телефоны в помещении банка сотрудникам запрещено. Руководитель банка принял решение уволить руководителя отдела (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК). Она с таким решением не согласилась и обратилась в суд.

Суд признал, что запись на мобильный телефон в здании банка — это нарушение ПВТР и подтвердил, что работодатель правомерно привлек работника к дисциплинарной ответственности за видеосъемку (апелляционное определение Московского городского суда от 26.10.2016 по делу № 33–43079/2016).

Если с учетом специфики организации нужно детально регламентировать ограничение на использование мобильной связи, издайте отдельный локальный акт или включите соответствующие положения в существующий. В документе укажите категории или перечни должностей работников, на которые распространяется ограничение.

Некоторые регионы устанавливают для предприятий определенных отраслей промышленности ограничение на использование мобильных телефонов на рабочем месте. Например, в Кемеровской области в организациях угольной промышленности сотрудника могут уволить за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, в том числе за то, что он пронес на место работы мобильный телефон (закон Кемеровской области от 30.05.2007 № 61-ОЗ «Об усилении ответственности за нарушение условий безопасности и охраны труда в организациях угольной промышленности»)

## **Порядок действий:**

### **кого и как опросить после несчастного случая**

Чтобы правильно установить причины несчастного случая, своевременно и подробно опросите всех лиц, которые имеют отношение к происшествию. Чем детальнее и объективнее комиссия установит обстоятельства несчастного случая, тем правильнее будут мероприятия по предупреждению травматизма. Расскажем в статье, как определить, кого именно опросить, и о чем важно не забыть при составлении протокола. Для удобства воспользуйтесь готовым перечнем вопросов для опроса.

#### **Шаг 1. Подготовьте форму протокола**

Чтобы достоверно восстановить ход событий при несчастном случае, нужно незамедлительно опросить его участников. Для этого подготовьте на своем компьютере шаблоны всех необходимых форм заранее. Воспользуйтесь шаблоном протокола опроса. Перед опросом распечатайте пустые бланки с запасом либо узнайте, есть ли возможность размножить форму протокола опроса на месте несчастного случая. При подготовке формы учтите, что объяснения опрашиваемого по существу несчастного случая могут занять несколько листов.

Если позволяют технические условия, то при опросе можно использовать персональный компьютер. При этом «живые» подписи участников опроса в протоколах должны быть в обязательном порядке.

## **Шаг 2. Установите круг лиц для проведения опроса**

При расследовании опросите пострадавшего, очевидцев и должностных лиц (ст. 229.2 ТК). К должностным лицам организации относят работников, которые отвечают за соблюдение требований охраны труда и руководителей разных уровней управления. Например, прораб или начальник участка, главный инженер. По объяснениям можно определить обстоятельства и причины несчастного случая. Пострадавшего опросите в том случае, если это возможно по медицинским показаниям.

Численность опрошенных зависит от места и обстоятельств несчастного случая. По возможности опросите всех очевидцев происшествия. Неправильно отказываться от опроса лишь на том основании, что все уже известно и дополнительные сведения не нужны. Каждое объяснение может подтвердить достоверность установленных данных, дополнить их или уточнить, а иногда и опровергнуть уже существующую версию.

### ***Шаг 3. Продумайте вопросы для опроса***

Перед опросом подготовьте план вопросов с учетом технологии производства, специфики отрасли и тех обстоятельств, которые уже известны. Перечень вопросов зависит от того, какую должность занимает опрашиваемый, несет ли он ответственность за безопасность работ на данном участке. Для удобства используйте перечни вопросов. Дополнительно вы можете задать более конкретные вопросы, которые зависят от обстоятельств происшествия и специфики того производства, где произошел несчастный случай.

Подробный перечень вопросов поможет не только в расследовании несчастного случая, но и при разработке мероприятий по предупреждению травматизма. При опросе можно определить пробелы в организации работы и обучении сотрудников, поэтому работодатель сможет принять меры по устранению причин несчастного случая и исключить их в будущем.

## **Шаг 4. Создайте условия для опроса**

Чтобы получить достоверную информацию, проводите опрос параллельно с осмотром места несчастного случая или непосредственно после него. При опросе присутствует опрашиваемый и члены комиссии. Комиссия не обязательно должна быть в полном составе при каждом опросе. В протоколе укажите тех, кто непосредственно участвовал в опросе. При опросе не должны присутствовать заинтересованные лица, так как они словом или жестом могут повлиять на ход опроса или написание объяснения. Чтобы исключить влияние заинтересованных лиц, для опроса выделяют отдельное помещение.



## Шаг 5. Проведите опрос

Если при опросе используете персональный компьютер, диктофон или другие устройства, известите участников о применении технических средств. При опросе неправомерны предупреждения об ответственности за неправильные показания, а тем более угрозы. При этом учитывайте, что в Российской Федерации никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников (ст. 51 Конституции). Поэтому, если пострадавший отказывается отвечать на вопрос, укажите это в протоколе. Например, используйте такую формулировку: «По данному вопросу пояснение давать отказываюсь». При опросе нельзя заведомо, до заключения комиссии, подчеркивать, что несчастный случай произошел по вине опрашиваемого. В процессе опроса заполните протокол. Обратите внимание, где нужно указывать должность, а где процессуальное положение лиц, которые участвуют в опросе. Например, не «начальник управления», а «председатель комиссии по расследованию несчастного случая». В ходе опроса дайте возможность опрашиваемому лицу изложить свою версию происшествия. Затем, для уточнения обстоятельств несчастного случая, задайте опрашиваемому подготовленные вопросы. Оформите их в протоколе в форме диалога. Для того чтобы более реалистично восстановить детали происшествия, при опросе задавайте одинаковые вопросы пострадавшему, очевидцам и руководителям.

Перед проведением опроса выясните состояние здоровья пострадавшего. Показания пострадавшего помогут определить, правильно ли руководство организации его работ. Выясните, какие действия и в какой последовательности он выполнял, как себя чувствовал перед несчастным случаем. Кто допускал его до работы и проводил контроль безопасного выполнения работ. Если пострадавший возражает против опроса, с него достаточно получить письменное объяснение (ст. 229.2 ТК).

В ходе опроса должностных лиц установите обязанности по соблюдению требований безопасности при проведении работ. Выясните, как организован контроль выполнения работ на участке. При несчастном случае в обязательном порядке опросите непосредственного руководителя пострадавшего. Руководители работ несут ответственность за допущенные нарушения правил охраны труда и за неправильные действия подчиненных работников, поэтому к их объяснениям следует относиться критически. Так как они иногда пытаются дать необъективные сведения об обстоятельствах несчастного случая, то их объяснения можно подтвердить или опровергнуть при опросе других участников происшествия.

## Шаг 6. Завершите оформление протокола

Ознакомьте участников опроса с протоколом под подпись. Протокол должны подписать все лица, которые участвовали в опросе. Обратите внимание, что опрашиваемый ставит подпись, фамилию, инициалы и дату в трех местах. Отдельно он подтверждает достоверность личных данных, показаний по существу несчастного случая и факт ознакомления с протоколом. Если опрос пострадавшего проводят в присутствии его представителя, нужно внести его данные в протокол. Ознакомьте представителя с содержанием протокола под подпись.

Каждый участник опроса может высказать свои замечания, содержание которых вносят в протокол. Работник, который проводил опрос обязан вслух зачитать весь протокол с указанием своей фамилии, инициалов и даты. Оригиналы протоколов опроса хранят в материалах расследования несчастного случая у работодателя.

### Перечень локальных документов по охране труда в организации

Локальный нормативный акт	Основание
<b>Общие документы по охране труда</b>	
Раздел «Охрана труда» в коллективном договоре или соглашении (при наличии)	Глава 7 ТК
Акт проверки выполнения соглашения по охране труда	Статья 218 ТК
Положение о комитете (комиссии) по охране труда	Статья 218 ТК; приказ Минтруда от 24.06.2014 № 412н
<b>Служба охраны труда</b>	
Положение о службе охраны труда	Постановление Минтруда от 08.02.2000 № 14
Приказ о назначении специалиста по охране труда	Статья 217 ТК
Приказ о возложении обязанностей специалиста по охране труда на одного из специалистов организации или договор о привлечении специалистов (организации), оказывающих услуги в области охраны труда	Статья 217 ТК
Акты проверки состояния охраны труда	Приложение к рекомендациям, утв. постановлением Минтруда от 08.02.2000 № 14
Предписание специалиста службы охраны труда	
Журнал учета проверок состояния охраны труда	

## Обучение по охране труда

Программа проведения вводного инструктажа	Пункт 2.1.2 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Журнал регистрации вводного инструктажа	Пункт 2.1.3 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29; Форма журнала — в приложении А. Форма А.4 к ГОСТ 12.0.004–2015
Инструкции по охране труда для работников по должностям, профессиям и видам работ	Абзац 22 ст. 212 ТК; Методические рекомендации, утв. Минтрудом 13.05.2004.
Приказ об утверждении инструкций по охране труда	Методические рекомендации, утв. Минтрудом 13.05.2004
Приказ о продлении срока действия инструкций по охране труда	Пункт 8 Методических рекомендаций, утв. Минтрудом 13.05.2004
Приказ об отмене действия инструкции по охране труда	Методические рекомендации, утв. Минтрудом 13.05.2004
Программа проведения первичного инструктажа на рабочем месте	Пункт 2.1.4 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте	Пункт 2.1.4 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003. № 1/29
Журнал учета инструкций по охране труда для работников	Приложение № 2 к Методическим рекомендациям, утв. Минтрудом 13.05.2004
Журнал учета выдачи инструкций по охране труда для работников	Приложение № 3 к Методическим рекомендациям, утв. Минтрудом 13.05.2004
Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте	Пункт 2.1.3 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29; Форма журнала — в приложении А. Форма А.5 к ГОСТ 12.0.004–2015
Журнал регистрации целевого инструктажа	Пункт 2.1.3 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29; Форма журнала — в приложении А. Форма А.6 к ГОСТ 12.0.004–2015
Положение о проведении стажировки на рабочем месте	Пункт 2.2.2 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Распоряжение о допуске к самостоятельной работе (после прохождения стажировки)	Пункт 2.2.2 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Приказ (распоряжение) руководителя организации о создании постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда	Пункт 3.4 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Приказ об организации обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда	Пункты 2.2.1, 2.3.1 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Приказ о проведении проверки знаний требований охраны труда работников	Постановление Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Протокол заседания комиссии по проверке знаний по безопасности труда	Приложение 1 к постановлению Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29;

	приложение А. Форма А.1 к ГОСТ 12.0.004–2015
Удостоверения о проверке знаний требований охраны труда	Приложение 2 к постановлению Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29; приложение А. Форма А.3 к ГОСТ 12.0.004–2015
Программы обучения по охране труда по должностям, профессиям	Пункт 2.3.2 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
Программа обучения работников организации оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Пункт 2.2.4 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29
<b>Медицинские осмотры</b>	
Список контингента работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам	Пункт 19 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н
Поименные списки лиц, подлежащих периодическому медицинскому осмотру	Пункт 22 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н
Журнал учета выдачи направлений на предварительный медицинский осмотр	Пункт 8 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н
Приказ о проведении предсменных (предрейсовых) медицинских осмотров работников	Приказ Минздрава от 15.12.2014 № 835н; абз. 6 п. 1 ст. 20 Закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ
Журнал регистрации предрейсовых, предсменных медицинских осмотров, журнал регистрации послерейсовых, послесменных медицинских осмотров	Письмо Минздрава от 21.08.2003 № 2510/9468-03-32
Положение об организации предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств	Письмо Минздрава от 21.08.2003 № 2510/9468-03-32
<b>Бесплатное профилактическое питание</b>	
Перечень должностей и профессий работников, которым по условиям труда выдается бесплатное профилактическое питание (молоко, соки и т. д.)	Статья 222 ТК; постановление Правительства от 13.03.2008 № 168; приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н; приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 46н
Приказ о замене выдачи молока денежной компенсацией	Статья 222 ТК; приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н
Заявление о замене выдачи молока денежной компенсацией	Статья 222 ТК; приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н
Заявление о согласии на замену выдачи молока выдачей равноценных пищевых продуктов	Статья 222 ТК; приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н
<b>Смывающие и обезвреживающие средства</b>	
Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н
Приказ об организации бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н
Приказ об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н

Приказ об утверждении перечня рабочих мест и списка работников, для которых обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н
--	--

Личная карточка учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н
--	--

### **Средства индивидуальной защиты**

Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н
--	---

Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты	Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н
--	---

Приказ об утверждении норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н
---	---

Заверенные копии сертификатов и деклараций соответствия на СИЗ	Абзац 6 ст. 212, ст. 221 ТК
--	-----------------------------

Личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты	Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н
--	---

### **Расследование несчастного случая**

Запрос в лечебное учреждение о тяжести травмы	Постановление Минтруда от 24.10.2002 № 73
Сообщение о происшедшем несчастном случае в ФСС России	

Извещение в государственную инспекцию труда, в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в территориальное объединение организации профсоюзов, в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности и т. д.

Заключение о тяжести производственной травмы

Приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая

Протокол осмотра места несчастного случая

Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае

Протокол опроса очевидцев несчастного случая

Протокол опроса должностного лица

Копии инструкции по охране труда, должностной инструкции, в случае необходимости — чертежи, фотографии и т. д.

Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)

Акт расследования несчастного случая по форме Н-1

---

Сообщение о последствиях производственной травмы в ФСС России и государственную инспекцию труда после того, как пострадавший принесет закрытый больничный листок

---

Журнал регистрации несчастных случаев на производстве

---

### **Специальная оценка условий труда**

---

Приказ о создании комиссии по проведению СОУТ

---

Приказ об утверждении графика проведения специальной оценки условий труда

---

Статья 9 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ; приказ Минтруда от 24.01.2014 № 33н

Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов

---

Оформление результатов проведения специальной оценки условий труда

---

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

---

Акт об отсутствии оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда в связи с переименованием должности

---

### **Мероприятия по охране труда**

---

Программа действий по улучшению условий и охраны труда

---

Статья 226 ТК

Приказ о подготовке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда

---

### **Эксплуатация электроустановок**

---

Перечень должностей и профессий, требующих присвоения персоналу группы I по электробезопасности

---

Пункт 1.4.4 Правил от 13.01.2003 № 6

Журнал учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу

---

Пункт 1.4.4 Правил от 13.01.2003 № 6

Приказ о назначении лица, ответственного за присвоение неэлектротехническому персоналу I группы по электробезопасности

---

Пункт 1.4.4 Правил от 24.07.2013 № 328н

**Вопрос:** О проведении инструктажей по охране труда в отношении лиц, участвующих в производственной деятельности по гражданско-правовому договору.

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 17 мая 2019 г. N 15-2/ООГ-1157**

Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение, поступившее на официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по вопросу, связанному с проведением инструктажей по охране труда, и сообщает следующее.

В статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

В настоящее время действующим является Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (далее - Порядок).

В соответствии с пунктом 2.1.2 Порядка все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

В соответствии с пунктом 2.1.3 Порядка, кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Согласно пункту 2.1.4 Порядка первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы, в том числе с командированными работниками сторонних организаций и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Учитывая изложенное, поясняем, что в случае если лица участвуют в производственной деятельности организации, то с ними проводится первичный инструктаж на рабочем месте.

В этой связи считаем целесообразным перед заключением гражданско-правового договора определить и внести в договор обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности, проведение инструктажей по охране труда.

Директор Департамента  
условий и охраны труда  
В.А.КОРЖ

17.05.2019



**Сводная информация проведения анкетирования членских организаций ФНПР по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты**  
**28.06.2019**

В соответствии с пунктом 7 Плана законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2017 г. №2925-р, и во исполнение пункта 2 раздела I протокола заседания Правительства Российской Федерации от 4 августа 2015 г. №28, а также пункта 6 протокола совещания у Председателя Правительства Российской Федерации от 9 сентября 2016 г. №ДМ-П12-58пр. Министерством труда и социального развития России подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)». Статьей 220 законопроекта «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты» предусмотрена разработка единых типовых норм (ЕТН) выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ), вместо типовых отраслевых норм (ТОН).

Данная законодательная новелла вызвала среди специалистов непонимание в изменении подходов Минтруда России по обеспечению работников СИЗ.

В этой связи, для выяснения наметившейся проблемы, Технической инспекцией труда ФНПР было проведено анкетирование членских организаций ФНПР по вопросам обеспечения работников СИЗ.

В анкетировании приняли участие более 25 тысяч предприятий основных отраслей экономики с охватом более 4,6 миллиона человек из 50 субъектов РФ. Основной целью анкетирования явилось определение соответствия ассортимента и сроков носки средств индивидуальной защиты реальным условиям труда.

Результаты проведенного анкетирования размещаются для ознакомления и работы.

## **Сводная информация проведения анкетирования членских организаций ФНПР по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты**

Анкетирование проводилось для сбора информации по следующим направлениям:

- нормативная база, используемая при обеспечении работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- актуальность и удобство применения в современных экономических условиях действующих нормативно-правовых актов (НПА), применяемых при обеспечении работников СИЗ;
- соответствие действующих НПА, применяемых при обеспечении работников СИЗ, современным социально-трудовым отношениям в разрезе территорий и отраслей.

В ходе подготовительных работ к проведению анкетирования были разработаны:

- анкета для первичных организаций, предназначенная для заполнения представителями службы охраны труда (СОТ), представителями первичных профсоюзных организаций (ППО) или представителями ППО совместно с представителями СОТ.

- сводная анкета для членских организаций ФНПР для первоначальной обработки информации от первичных подведомственных организаций профсоюзов.

**Вопросы 1-2.** От членских организаций ФНПР, представляющих территориальные организации профсоюзов, в ходе проведения технической инспекцией труда ФНПР анкетирования, в отношении вопросов, касающихся обеспечения работающих средствами индивидуальной защиты, получены и обобщенные анкеты от 62 территориальных образований профсоюзов. При анализе вопросов №7,8,9 материалы из 12 регионов исключены из общей опросной базы в виду некорректности предоставленной информации. На основе анкетного опроса членских организаций профсоюзов, представляющих 50 субъектов РФ, охвачено в целом 25293 предприятия, на которых занято 4647629 человек. В соответствии с данными Росстата РФ на конец 2018 года среднесписочная численность работников по основным видам экономической деятельности составила 12867489 человек, т.е. охват анкетированием составил 36,12% от среднесписочного количества работников, занятых в основных отраслях экономики РФ.

Таблица 1

Сводная информация  
 проведения анкетирования членских организаций ФНПР  
 по вопросам обеспечения средствами индивидуальной защиты  
 (территории)

	Наименование ЧО	Количество обрабо- танных анкет
1.	Адыгея	10
1.	ФП Архангельской области	24
2.	ФП Республики Башкортостан	8651
3.	Белгородское ООП	429
4.	ФП Брянской области	70
5.	ООП Владимирской области	68
6.	Волгоградский ОСПС	131
7.	ФП Вологодской области	41
8.	Воронежское ООП	49
9.	ФП Еврейской АО	5
10.	ФП Забайкалья	91
11.	Иркутск	44
12.	ТСОП "Калужский ОСП»	8
13.	ФП Республики Коми	28
14.	Костромская ФП	18
15.	Краснодарский край	3869
16.	Красноярский край	69
17.	ФП Курганской области	3182
18.	ФООП Курской области	193
19.	ФП Ленинградской области	144
20.	ФП Липецкой области	7
21.	Магаданский ОСОП	6
22.	ООП Марий Эл	214
23.	ФП Мурманской области	33
24.	Нижегородский ОСОП	67
25.	ФП Новгородской области	13
26.	ФП Новосибирской области	133
27.	Омский ОСОП	18
28.	Псковский ОСПС	63
29.	ФП Ростовской области	18
30.	Рязанский ОСОП	297
31.	ФП Самарской области	175
32.	ФП Республики Саха (Якутия)	295
33.	Сахалинский ООП	25
34.	«ФПО Саратовской области»	571
35.	ФП Свердловской области	1372
36.	Смоленское профобъединение	676
37.	Ставропольский край	824
38.	ФПР Северная Осетия-Алания	73
39.	СФП Республики Татарстан	1000
40.	Тамбовское ООП	198
41.	Тверская ООП	32
42.	ФПО Томской области	126

43.	Тюменский ОСПС	115
44.	ФП Республики Удмуртия	136
45.	ФП Республики Хакасия	60
46.	Союз «Хабаровское КООП»	9
47.	ФП Челябинской области	550
48.	Чуващпрессовпроф	927
49.	Союз «ООП Ярославской области»	136

**Вопрос 3. Какими документами руководствуются в организациях при выдаче работникам средств индивидуальной защиты (СИЗ) (Типовые нормы (ТН), Типовые отраслевые нормы (ТОН)) (в пояснительной записке привести полное название и год издания)**

Номер п/п	Наименование отраслевого профсоюза	Количество применяемых НПА
1.	ОПС работников жизнеобеспечения	16
2.	РП трудящихся авиационной промышленности	15
3.	Профсоюз работников АПК РФ	10
4.	Отраслевой профсоюз авиационных работников	6
5.	Горно-металлургический профсоюз России	6
6.	ОПСР нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства	10
7.	Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов РФ	7
8.	Электропрофсоюз	8
9.	Росуглепроф	2
10.	Роспрофпром	21
11.	Российский профсоюз работников судостроения	6

Для объективной оценки по данному вопросу были изучены материалы, полученные из отраслевых профсоюзов. В среднем по данным отраслевых профсоюзов при обеспечении работающих СИЗ применяются от 2 до 21 наименований НПА.

Мнение респондентов:

- действующие НПА по обеспечению работающих СИЗ не в полной мере соответствуют современным экономическим реалиям;
- в действующих НПА по обеспечению работающих СИЗ встречаются уже не существующие или нет вновь появившихся профессий;
- ТОН достаточно громоздки по объему, в некоторых случаях в перечень средств защиты включены виды СИЗ, в которых нет необходимости, или наоборот не включены. Отсутствующие виды СИЗ, т.е. сверхнормативные СИЗ, работодатель выдает за счет собственных средств, что в конечном итоге ведет к удорожанию предоставляемых услуг.

**Вопрос 4. Применяете ли при выборе СИЗ ТН для сквозных профессий для всех видов экономической деятельности? (да \_\_\_\_\_, нет \_\_\_\_\_):**

Варианты ответов	всего	
	кол-во анкет	%
да	23293	92,09
нет	1864	7,37
затрудняюсь ответить (анкеты без ответов)	136	0,54

На основе проведения анкетирования установлено, что при выборе средств индивидуальной защиты (СИЗ) типовые нормы для сквозных профессий в соответствии с Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) для всех видов экономической деятельности применяются в 23293 случаях (92,09%), а в 1864 случаях (7,37%) не применяются. Часть респондентов отметила, что при выборе СИЗ для определенного перечня работников используют как ТН для сквозных профессий, так и ТОН отраслевой направленности.

**Вопрос 5. Регламентируются ли коллективными договорами на предприятиях (организациях) сверхнормативные виды СИЗ? (да \_\_\_\_, нет \_\_\_\_, затрудняюсь ответить \_\_\_\_):**

Варианты ответов	всего	
	кол-во анкет	%
да	16823	66,51
нет	6973	27,57
затрудняюсь ответить	340	1,34
анкеты без ответов	1157	4,57

Из общего количества предприятий, принявших участие в опросе, на 66,51% предприятиях работники обеспечиваются сверхнормативными СИЗ в соответствии с коллективными договорами. В остальных случаях (33,49%) работникам предоставляется только минимум СИЗ, который предусмотрен нормами. Ответ на данный вопрос подтверждается данными ответов на вопрос №9, где респонденты отметили, что считают необходимым внесение изменений в действующие нормативные акты (60,37%), т.е. ассортимент и сроки носки не удовлетворяют потребителей.

Мнение респондентов:

- необходимо отменить ограничения на замену ассортимента и отнесения к себестоимости сверхнормативной выдачи СИЗ, если это поддержано оценками риска, решениями трудового коллектива и профсоюзом.

***Вопрос 6. Соответствуют ли реальным условиям труда ассортимент и количество СИЗ, которыми обеспечиваются в соответствии с ТН или ТОН работники предприятий (организаций) (да \_\_\_\_, нет \_\_\_\_)?***

Варианты ответов	всего	
	кол-во анкет	%
да	21476	84,91
нет	3608	14,26
затрудняюсь ответить	209	0,83

84,91% респондентов отметили, что ассортимент и качество СИЗ удовлетворяет реальным условиям труда, а 14,26% - не удовлетворяет. Ответ на данный вопрос противоречит ответам, полученным по вопросам №8 (сроки носки) и №9 (внесение изменений в действующие ТН или ТОН). Следовательно, из общего анализа ответ на вопрос №6 должен быть исключен.

***Вопрос 7. Обеспеченность СИЗ работников предприятий (организаций) (да \_\_\_\_, нет \_\_\_\_, не полностью \_\_\_\_.)***

Варианты ответов	Всего:	
	кол-во анкет	%
да	18525	73,24
нет	565	2,23
не полностью	1642	6,49
анкеты без ответов	4561	18,03

Полностью всеми, предусмотренными нормативами, средствами индивидуальной защиты обеспечены работники на 73,24% предприятиях (организациях), т.е. 3423698 человек. Из общего количества работников (4674629 человек), охваченных анкетированием, в отношении 26,76%, т.е. 1250931 человек, следует отметить:

- 104244 человек (2,23%) полностью не обеспечены СИЗ;
- 303383 человек (6,49%) не полностью обеспечены СИЗ;
- в отношении 842836 человек (18,03) информации не поступило.

Из вышеприведенного следует, что 1250931 человек, т.е. 9,72% от общего количества работников, занятых в основных отраслях экономики РФ, не в достаточной мере или полностью не защищены от неблагоприятного воздействия производственной среды.

По данным анкетирования наилучшая ситуация в отношении обеспеченности работников СИЗ сложилась по средствам защиты рук, СИЗОД и глаз, которая варьирует от 93,48 до 95,10%. Наиболее неблагоприятная ситуация сложилась в отношении обеспечения работников средствами защиты от пониженных температур, СИЗ лица, слуха и предохранительными средствами (87,94÷89,99). В отраслевых и межотраслевых нормах (нормы для сквозных профессий) обеспечение преобладающего большинства работающих теплозащитными СИЗ имеет факторно-климатический характер, т.е. критерием является наличие такого фактора, как охлаждающий микроклимат без учета особенностей профессиональной деятельности (условий труда).

Мнение респондентов:

- предлагаемые в нормах СИЗ не всегда соответствуют условиям труда как по ассортименту, так и по срокам носки;
- не соответствие нормативных сроков носки теплозащитных СИЗ реальным срокам происходит вследствие того, что основным критерием выдачи теплозащитных СИЗ является климатический фактор (температурный фактор), т.е. ассортимент и сроки носки СИЗ устанавливаются без учета воздействия других факторов производственной среды.

**Вопрос 8. Соответствуют ли реальные сроки носки СИЗ на предприятиях нормативным, а конкретно (да \_\_, нет \_\_, затрудняюсь ответить \_\_):**

Варианты ответов	Всего:	
	кол-во анкет	%
да	13465	53,24
нет	2628	10,39
затрудняюсь ответить	929	3,67
анкеты без ответов	8271	32,70

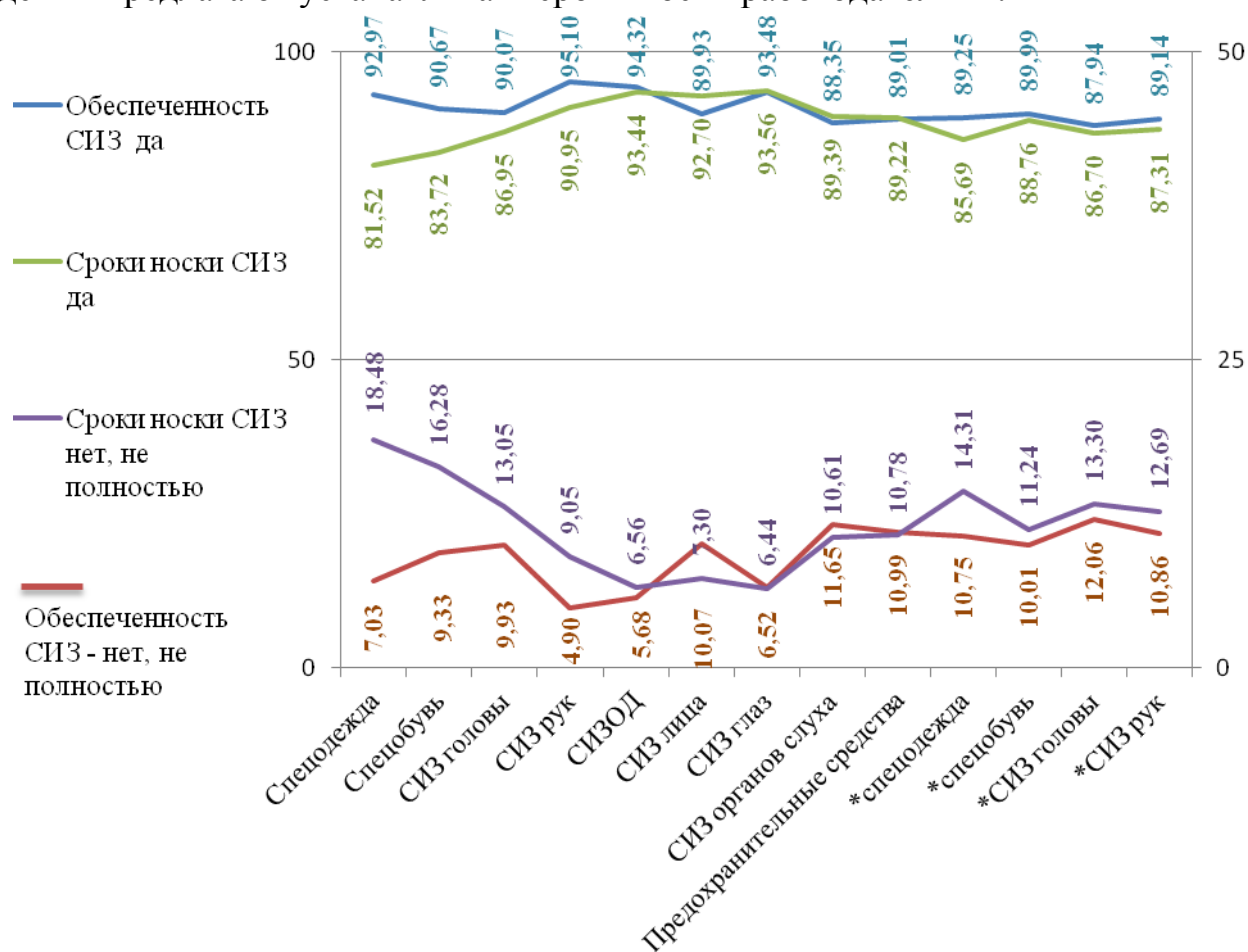
На сегодняшний день сложилась достаточно сложная ситуация в отношении сроков носки СИЗ, т.е. устанавливаемые нормами выдачи СИЗ сроки носки удовлетворяют только 53,24% респондентов. Наиболее неблагоприятная ситуация сложилась в отношении внесезонных и теплозащитных спецодежды, спецобуви, СИЗ головы и рук, а также СИЗ слуха и предохранительных средств. Если выдача теплозащитных средств защиты, как приводилось выше, имеет факторно-климатический характер, то выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ выполняется по отраслевым нормам, т.е. с учетом профессиональной направленности. Не соответствие реальных сроков носки нормативным подтверждается тем, что положения, изложенные в действующих ТН или ТОН, удовлетворяют 22,88% респондентов (вопрос №9), в то время как за внесение изменений высказались 60,37%.

Наиболее низкие сроки носки характерны для спецодежды, спецобуви, СИЗ головы, а также на аналогичные средства для защиты от пониженных температур (рис.1):

- спецодежда (10,2/8,28<sup>1</sup>);
- специальная обувь (5,96/10,33);
- средства защиты головы (9,60/3,44);
- теплозащитная спецодежда (9,05/5,26);
- теплозащитная специальная обувь (7,07/4,17);
- теплозащитные СИЗ головы (9,52/3,78);
- теплозащитные СИЗ рук (9,45/3,24).

Также следует отметить следующее – при низком уровне обеспеченности работников средствами защиты органов слуха (8,28/3,38), не соответствие их нормативным срокам носки (8,26/2,35).

Как отмечают в пояснительных записках респонденты, наиболее неблагоприятная ситуация сложилась с обеспечением работающих средствами защиты рук, как внесезонных, так и теплозащитных. По данному виду СИЗ респонденты предлагают устанавливать сроки носки работодателями.



**Рисунок 1. Обеспеченность и сроки носки средств индивидуальной защиты (\* - теплозащитные СИЗ)**

<sup>1</sup> В числителе «нет», в знаменателе «не полностью», в общем итоге – сумма двух величин.



Мнение респондентов:

- предоставить право выбирать СИЗ работодателю в зависимости от фактического состояния условий труда на рабочих местах;
- снизить сроки носки;
- дать возможность работодателям устанавливать сроки носки;
- расширить ассортимент, предусмотреть альтернативные варианты;
- предоставить право выбора СИЗ
- снизить сроки носки теплозащитных СИЗ и установить сроки носки кратные 12 месяцам.

**Вопрос 9. Считаете ли Вы необходимым внесение изменений и дополнений в действующие ТН или ТОН да \_\_, нет \_\_, затрудняюсь ответить \_\_. Если «да», то Ваши предложения:**

Варианты ответов	Всего:	
	кол-во анкет	%
Общее количество	25293	100
да	15270	60,37
нет	5787	22,88
затрудняюсь ответить	1767	6,99
анкеты без ответов	2455	9,71
<b>Если «да»,</b>		
<b>по ассортименту:</b>		
	15270	100
да	4882	31,97
нет	1617	10,59
не полностью	1855	12,15
<b>по срокам носки:</b>		
	15270	100
да	8652	56,66
нет	1560	10,22
не полностью	1919	12,57
<b>другое:</b>		
	15270	100
да	161	1,05
нет	1108	7,26
не полностью	62	0,41

Необходимым внести изменения и дополнения в действующие ТН или ТОН в соответствии существующими реалиями выразили желание 60,37% респондентов.

Это мнение респондентов соответствует ответу на вопрос №5 (66,51%) о выдаче сверхнормативных СИЗ посредством внесения соответствующих пунктов в коллективный договор. 56,66% респондентов, изъявивших желание внести корректировки в действующие нормы, за изменение регламентируемых сроков носки. 31,97% – за изменение перечня (ассортимента) СИЗ.

В поддержку вышеприведенного, технической инспекцией труда, проведен анализ «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) и «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2013 N 30969) (табл.2). Из анализа вышеперечисленных норм установлено:

- из 195 позиций, приведенных в ТН для всех видов экономической деятельности для 165, т.е. для 84,62%, в соответствии с нормами положен костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий с некоторым разнообразием в предоставлении дополнительной защиты в виде фартука из полимерных материалов с нагрудником (55 позиций или 28,21%);

- все профессии и должности, работающих в горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, в соответствии с нормами в 67,03% случаях или 1343 позиции обеспечиваются в качестве спецодежды костюмами для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий с некоторым разнообразием применяемых пропиток с:

- - водоотталкивающей пропиткой (43 – 2,19%);
- - антистатической отделкой (44 – 2,19%);
- - из пыленепроницаемой ткани (76 – 3,78%).

Таблица 2

Спецодежда, халаты, фартуки выдаваемые работникам по типовым (отраслевым) нормам выдачи СИЗ

Типовые норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением									
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	Костюм для защиты от повышенных температур	Халат и брюки для защиты от растворов кислот и щелочей	Прочие:			Фартук
						Костюм дрессировочный	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	
163 (84,62%)*	5 (2,56%)	9 (4,61%)	1 (0,51%)	8 (4,1%)	2 (1,02%)	1 (0,51%)	2 (1,02%)	2 (1,02%)	55
Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением									
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, в т.ч. с водоотталкивающей пропиткой (43); с антистатической отделкой (44) из пыленепроницаемой ткани (76)	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	Костюм из огнестойких материалов для защиты от повышенных температур	Костюм для защиты от повышенных температур	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	Фартук	
								из полимерных материалов с нагрудником	для защиты от растворов кислот и щелочей
1348 (67,03%)	252 (12,53%)	44 (2,19%)	293 (14,57%)	12 (0,6%)	6 (0,3%)	48 (2,39%)	8 (0,4%)	49	10

\*% предоставления от общего перечня

Предложения респондентов:

- наименование средств индивидуальной защиты в Типовых нормах привести в соответствии с наименованиями указанными в Техническом регламенте о безопасности средств индивидуальной защиты (ТР ТС 019/2011);
- установить более гибкие сроки носки;
- ввести формулировку «до износа» в отношении спецодежды, спецобуви с расшивкой:
  - «от 1 до 2 лет» или «от 1 до 3 лет»;
  - не менее года и не более 2 или 3 лет;
  - «1 или 2 или 3 года».

Респонденты предлагают установить гибкие сроки носки, чтобы работодатель получил возможность обеспечивать работников спецодеждой «не механически», закупая спецодежду и другие виды СИЗ, которые работник не успевает изнашивать, а в соответствии с реальной необходимостью, т.к. сроки носки СИЗ зависят от условий труда. В одних условиях труда спецодежда может использоваться более года, а в других – может прийти в негодность за год.

**Вопрос 10.** Проведена ли специальная оценка условий труда (СОУТ) на предприятиях (организациях) (да \_\_\_\_\_, нет \_\_\_\_\_)?

Варианты ответов	Всего:	
	кол-во анкет	%
да	22936	90,77
нет	2357	9,23

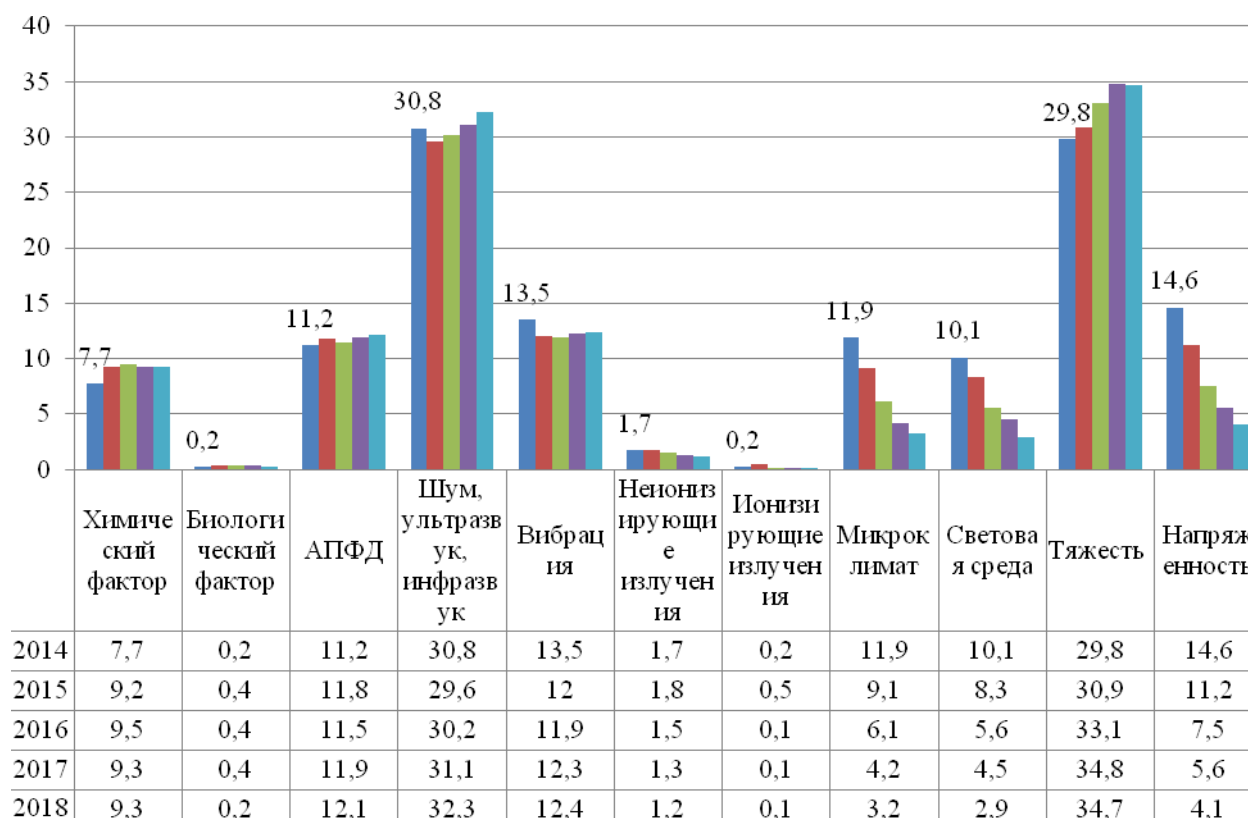
**Вопрос 12.** Распределение условий труда по данным СОУТ по классам (подклассам):

Распределение УТ по данным СОУТ по классам (подклассам)	Всего:	
	кол-во р/м	%
оптимальный	593367	18,43
допустимый	1304828	40,53
вредный I степени	457114	14,20
вредный II степени	636771	19,78
вредный III степени	180324	5,60
вредный IV степени	41636,6	1,29
опасный	5694,13	0,18
Всего:	3219734	

По результатам проведения специальной оценки респонденты отметили, что результаты СУОТ не могут быть инструментом, служащим для обеспечения СИЗ работающих. В соответствии со статьей 221 ТК РФ СИЗ выдаются при наличии вредных и (или) опасных условий труда, а также на работах, выполняемых в осо

бых температурных условиях или связанных с загрязнением. Мониторинг проведения СОУТ (данные ФНПР) показал, что только на 2 % рабочих мест условия труда улучшены (класс снижен) за счет реализации мероприятий, а на 8% (средний % по России) рабочих мест условия труда улучшились (класс снижен) в результате применения Методики проведения СОУТ без каких-либо мероприятий по улучшению условий труда. Об искусственном снижении класса (подкласса) условий труда свидетельствуют данные, приведенные на рисунке 2. По данным мониторинга условий труда ВНИИ ОТ Минтруда РФ количество занятых в оптимальных и допустимых условиях труда в 2016 году по сравнению с 2014 годом увеличилось с 75,8% до 76,65%.

Снижение удельного веса работающих по таким факторам как микроклимат, световая среда, напряженность трудового процесса сопряжена с тем, что были изменены критерии оценки, т.е. при проведении СОУТ не учитываются все показатели, характеризующие фактор. По таким факторам как шум и вибрация, несмотря на изменение критериев оценки, доля работников, на которых влияют эти факторы, не сокращается. По таким факторам производственной среды как химический фактор, АПФД и тяжесть трудового процесса в которых не изменились критерии оценки, наблюдается значительное повышение. Аналогичная картина наблюдается по всем отраслям экономики и, в конечном итоге, по РФ в целом.



**Рисунок 2 – Динамика изменений условий труда в горнодобывающей промышленности**

**Вопрос 13.** *Удовлетворены ли результатами проведения СОУТ (да \_\_, нет \_\_\_\_. Если «нет», укажите причину (По возможности просим дать разъяснения в пояснительной записке)*

Удовлетворены ли результатами СОУТ	Всего:	
	количество анкет	%
да	15311	71,51
нет	6100	28,49

Более 30% респондентов считают, что законодательные акты по СОУТ предоставляют возможность безответственным работодателям сократить или полностью лишит полагающихся гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда без реального улучшения условий труда. Законодательство по СОУТ заставляет работодателя проводить саму процедуру оценки рабочего места, но не мотивирует его на проведение мероприятий по улучшению условий труда.

Респонденты поясняют, что при проведении СОУТ в 20% -25% случаях остаются не оцененными биологический, химический факторы, микроклимат, световая среда, шум, вибрация, тяжесть и напряженность трудового процесса, что приводит к снятию вредности, а значит, работник лишается льгот и компенсаций. Анкетированные отмечают, что есть необходимость на рабочих местах проводить оценку СИЗ и травмоопасность оборудования.

**Вопрос 14.** *По данным анкетирования, достаточно ли полно отражают результаты проведенной СОУТ объективным условиям труда на рабочих местах (да \_\_, нет \_\_\_\_. По возможности просим дать разъяснения в пояснительной записке.*

достаточно ли полно отражают результаты проведенной СОУТ объективным условиям труда на рабочих местах	Всего:	
	Количество анкет	%
да	14775	69,30
нет	6546	30,70
Всего:	21321	

Мнение респондентов:

- Методика проведения СОУТ изменила критерии оценки вредных и (или) опасных факторов производственной среды и, как следствие, снижается классов (подкласс) условий труда. В Классификаторе учтены не все вредные и опасные производственные факторы, которые в реальности имеют место на рабочих местах, поэтому СОУТ не является объективным инструментом, отражающим реальные условия труда на рабочем месте.

- Методика проведения СОУТ позволяет законно снижать уровень социальных гарантий работнику. Это происходит потому, что Методика не предусматривает

проведение измерений и исследование различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые неблагоприятно воздействуют на работника, таких как: транспортно-технологическая и общая вибрация; микроклимат на открытой территории и в не отапливаемых помещениях; постоянный и непостоянный шум с учетом тяжести и напряженности трудового процесса; естественное освещение; показатели напряжённости труда (интеллектуальные, эмоциональные нагрузки и режим работы) и ряд других показателей.

- Методика СОУТ не предусматривает оценку травмобезопасности, обеспеченности СИЗ в зависимости от условий труда и соответствия СИЗ имеющимся вредным и (или) опасным производственным факторам.

- Результаты СОУТ не дают обоснования по обеспечению СИЗ, в том числе, для защиты от холода, от травм органов зрения, головы, тела, предохранительных поясов и т.д., а также смывающими, обезвреживающими и регенерирующими средствами.

***Вопрос 15. В странах Евросоюза, США и Канаде нормативными актами не регулируется ассортимент, сроки выдачи СИЗ. Налоговая, страховые и ПФ никак не регулируют финансовые затраты на приобретение СИЗ, выдачу и списание. Затраты на приобретение СИЗ относятся к регулярным операционным затратам работодателя (фирмы). По данным анкетирования, готовы ли предприятия (организации) работать по аналогичной схеме (да \_\_, нет \_\_, затрудняюсь ответить \_\_)***

Ассортимент СИЗ устанавливает работодатель, сроки носки – производитель	Всего:	
	Количество анкет	%
да	2242	10,37
нет	12204	56,45
затрудняюсь ответить	7172	33,18
Всего:	21618	

По данному вопросу достаточно неоднозначные ответы. Мнение респондентов:

- большая вероятность, что в целях снижения издержек, работодатели сведут к минимуму перечень выдаваемых средств защиты;

- норма и сроки будут зависеть от финансовых возможностей работодателя и его социальной политики;

- это увеличит затраты предприятий, есть опасение, что работодатель будет на этом экономить;

- это приведет к росту травматизма и профессиональной заболеваемости.

- непонятно на основании чего работодатель будет обеспечивать ассортимент и сроки носки спецодежды, т.е. Трудовой кодекс будет требовать обеспечение работников спецодеждой, а какой и на сколько, в нормативных актах прописано не будет;

- на этот вопрос может ответить только практика его применения.

10,37% респондентов, которые готовы по такой схеме работать отметили, что для этого необходимо внести существенные изменения в законодательства Российской Федерации, в которых должны быть определены ответственность как изготовителя за разработку и выпуск СИЗ с соответствующими (необходимыми) защитными свойствами, так и работодателя по правильному обеспечению работников СИЗ. Кроме этого, должны быть разработаны жесткие санкции в отношении

производителей, изготовивших СИЗ ненадлежащего качества, и работодателей, не обеспечивших или обеспечивших работников СИЗ ненадлежащего качества.

Из вышеизложенного напрашивается вывод, что при настоящем социально-экономическом положении и нормативно-правовом обеспечении, ассортимент и установление сроков носки СИЗ, должно производиться в соответствии с нормативно-правовыми актами, разработанными органами, имеющими на то юридическое право.

**Вопрос 16.** *В странах Евросоюза в соответствии с Регламентом 2016/425 Совета Европейского Союза сроки носки СИЗ устанавливает производитель средства защиты в соответствии с категорией защиты СИЗ и предполагаемыми условиями эксплуатации. По данным анкетирования, респонденты считают, это правильный подход (да \_\_, нет \_\_, затрудняюсь ответить \_\_)?*

Производитель устанавливает срок носки СИЗ	Всего:	
	Количество анкет	%
да	9864	45,54
нет	5015	23,15
затрудняюсь ответить	6781	31,31
Всего:	21660	

45,54% респондентов считают, что сроки носки должны устанавливать производители СИЗ с указанием в эксплуатационной документации следующей информации:

- защитные свойства СИЗ;
- срок хранения или годности, гарантийный срок (для СИЗ, теряющих защитные свойства в процессе хранения и (или) эксплуатации);
- правил безопасного хранения, использования эксплуатации и ухода;
- способы транспортировки и утилизации;
- правил дегазации, дезактивации, дезинфекции и др.

Также вышеупомянутые респонденты считают, что необходимо ввести жесткие санкции в отношении недобросовестных производителей СИЗ.

23,15% респондентов считают, что сроки носки СИЗ не должны устанавливать производители. Респонденты считают, что производители при существующей социально-экономической обстановке, в первую очередь, заинтересованы в извлечении прибыли, а это приведет к уменьшению сроков носки СИЗ, и, соответственно, к увеличению расходов работодателя.



**Вопрос 17.** ТОН, которые утверждает Минтруд РФ. По данным анкетирования респонденты считают, что это правильный подход (да \_\_, нет \_\_, затрудняюсь ответить \_\_)? Просим дать разъяснение позиций респондентов в пояснительной записке

ТОН, которые утверждает Минтруд	Всего:	
	Количество анкет	%
да	13475	62,21
нет	4532	20,92
затрудняюсь ответить	3654	16,87
Всего:	21661	

Мнение респондентов, считающих, что это правильный подход (62,21%):

- сложившаяся практика работоспособна и не требует изменений;
- Минтруд РФ не зависит ни от производителей СИЗ, ни от потребителей СИЗ, поэтому его позиция более объективна;
- на данный момент это правильное решение, так как работодатель обязан выполнять требования Минтруда РФ по обеспечению работников СИЗ;
- при отсутствии единых регулирующих нормативных актов, работодатель может на своё усмотрение устанавливать свои правила выдачи СИЗ, а это не всегда будет отвечать интересам работника;
  - *ТОН требует разумных корректировок, а не отмены;*
  - *из практики видно, что на данный момент многие работодатели не готовы самостоятельно устанавливать сроки эксплуатации СИЗ, в связи с чем установление сроков носки в Типовых нормах является правильным подходом.*

Мнение респондентов, считающих, что это неправильный подход (20,92%):

- необходимо дать право работодателю увеличивать или уменьшать сроки носки СИЗ для отдельных профессий (безусловно, с учетом своих финансовых возможностей), исходя из особенностей и характера производства, в разумных пределах, не допуская потери защитных свойств СИЗ;
- дать право работодателю устанавливать в локальных нормах сроки носки для «дежурных» и «до износа» СИЗ, это необходимо для бухгалтерского учета остаточной стоимости СИЗ;
- предоставить работодателю больше свободы выбора СИЗ;
- сроки носки СИЗ должен устанавливать работодатель с учётом рекомендаций производителя СИЗ;
- за срок носки должен отвечать производитель;
- сроки носки должны устанавливаться для каждого конкретного рабочего места (должности).

**Вопрос 18.** По данным анкетирования респонденты считают, что принятие единых типовых норм (ЕТН) выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности, при существующей правовой, экономической системе улучшит или ухудшит обеспечение работников СИЗ? Просим кратко описать в пояснительной записке

Принятие ЕТН ухудшит или улучшит УТ	Всего:	
	Количество анкет	%
улучшит	2904	39,61
ухудшит	2069	28,22
затрудняюсь ответить	2359	32,17
Всего:	7332	

Мнение респондентов «улучшит» (39,61%):

- при предоставлении работодателю большей свободы при выборе СИЗ.

Мнение респондентов «ухудшит» (28,22%):

- в случае принятия ЕТН выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности, эти нормы станут обобщенными, не будет учитываться отраслевая направленность, а работники, занятые на производстве в разных отраслях, не будут получать необходимые СИЗ в полном объеме.

***Вопрос 19.*** По данным анкетирования, какие бы изменения и в какие документы внесли респонденты в случае принятия ЕТН выдачи СИЗ с точки зрения целесообразности применения ЕТН на производстве (отрасли).

Нынешняя система ТН, чрезвычайно громоздка, имеет массу недостатков и пробелов и, во многом, не учитывает реалий и потребностей как работодателя, так и работника. И ТН и ЕТН должны быть удобными для работы и поиска нужной информации. Для этого он должен иметь четкую и удобную структуру. Необходимо исключить дублирование тех или иных специальностей в разных отраслях, но обязательно учитывать особенности работы в них и, исходя из вышеизложенного, следующее мнение респондентов:

- совершенствование ТН по отраслям и сквозным профессиям, с учётом опыта применения за последние годы;
- унифицирование и выстраивание единой системы типовых норм выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности с учётом опыта применения действующих ТН, нормативных актов и других факторов;
- если разрабатывать ЕТН, то должен быть обязательный перечень и дополнительный перечень;
- расширить полномочия работодателей в установлении сроков носки СИЗ;
- расширить применение понятия «до износа» по таким видам СИЗ как спецодежда, спецобувь, фартуки защитные с разъяснением продолжительности эксплуатации «не менее» и «не более»;
- ужесточить требования к изготовителям СИЗ и ввести систему штрафных санкций за поставку СИЗ низкого качества;
- сделать разделение по климатическим поясам;
- для того чтобы ответить на данный вопрос, необходимо сначала проанализировать содержание проекта ЕТН выдачи СИЗ.

## Общий анализ анкетирования по вопросам обеспечения средствами индивидуальной защиты

Ответы на вопросы организационного характера №15-18 получены достаточно противоречивые, но, несмотря на это, на достаточно высоком уровне перекликаются с ответами на вопросы №5-9 (табл.3).

Таблица 3

### Организационные вопросы анкеты

№	Вопрос	да	нет	Затрудняюсь ответить
15	В странах Евросоюза, США и Канаде нормативными актами не регулируется ассортимент, сроки выдачи СИЗ. Налоговая, страховые и ПФ никак не регулируют финансовые затраты на приобретение СИЗ, выдачу и списание. Затраты на приобретение СИЗ относятся к регулярным операционным затратам работодателя (фирмы). По данным анкетирования, готовы ли предприятия (организации) работать по аналогичной схеме (да __, нет __, затрудняюсь ответить __)	10,37	56,45	33,18
16	В странах Евросоюза в соответствии с Регламентом 2016/425 Совета Европейского Союза сроки носки СИЗ устанавливает производитель средства защиты в соответствии с категорией защиты СИЗ и предполагаемыми условиями эксплуатации. По данным анкетирования, респонденты считают, это правильный подход (да __, нет __, затрудняюсь ответить __)?	45,54	23,15	31,31
17	ТОН, которые утверждает Минтруд РФ. По данным анкетирования респонденты считают, что это правильный подход (да __, нет __, затрудняюсь ответить __)?	62,21	20,92	16,87
18	По данным анкетирования респонденты считают, что принятие единых типовых норм (ЕТН) выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности, при существующей правовой, экономической системе улучшит или ухудшит обеспечение работников СИЗ?	39,61 улучшит	28,22 ухудшит	32,17 за- трудняюсь ответить

Ответы на вопросы №15 (закрепление полномочий за работодателем) и №17 (закрепление полномочий за Минтрудом) совпадают, т.е. респонденты не готовы передать вопросы ассортимента и установления сроков носки СИЗ работодателям. Считают, что механизм, связанный с обеспечением СИЗ и установлением сроков носки, как стороне не заинтересованной, необходимо решать Минтруду РФ, т.е. более половины респондентов от 56 до 62% респондентов –

за сохранение существующей системы, но с внесением значительных изменений в данный механизм, о чем свидетельствуют ответы на вопросы №16 (сроки носки устанавливает производитель) и №18 (изменение ситуации с принятием ЕП).

Ответы на вопросы №16 и №18 в целом противоречат ответам на вопросы №15 и №17. Такие ответы получены по причине того, что СИЗ, получаемые работодателями в соответствии с существующими нормами, не соответствуют срокам носки, о чем свидетельствуют ответы на следующие вопросы:

- №8 (сроки носки СИЗ) – респонденты отметили, что реальные сроки носки соответствуют только на 53,24%, т.е. в 46,76% случаях не соответствует;
- №9 (внесение изменений в существующие акты) – респонденты в 60,37% случаях считают необходимым внести изменения в существующие нормативы, в т.ч. по ассортименту 31,97% и по срокам носки 56,66%;
- №5 (сверхнормативные СИЗ) – 66,51% из общего количества предприятий (организаций) своих работников обеспечивают сверхнормативными СИЗ в соответствии с коллективными договорами.

Для определения достоверности и согласованности ответов 50 респондентов, проанализировавших 25293 анкеты с охватом 36,12% всего среднесписочного количества работников в основных отраслях экономики РФ, из 18 вопросов анкеты выбрано 12 с целью определения наиболее значимого вопроса, являющегося актуальным на данный момент. Было проведено ранжирование положительных ответов по следующим вопросам:

4	Применяете ли при выборе СИЗ ТН для сквозных профессий для всех видов экономической деятельности?
5	Регламентируются ли коллективными договорами на предприятиях (организациях) сверхнормативные виды СИЗ?
7	Обеспеченность СИЗ работников предприятий (организаций)
8	Соответствуют ли реальные сроки носки СИЗ на предприятиях нормативным, а конкретно
	Считаете ли Вы необходимым внесение изменений и дополнений в действующие ТН или ТОН. Если «да», то Ваши предложения:
9,1	По ассортименту
9,2	По срокам носки
13	Удовлетворены ли результатами проведения СОУТ. Если «нет», укажите причину (По возможности просим дать разъяснения в пояснительной записке)
14	По данным анкетирования, достаточно ли полно отражают результаты проведенной СОУТ объективным условиям труда на рабочих местах. По возможности просим дать разъяснения в пояснительной записке.
15	В странах Евросоюза, США и Канаде нормативными актами не регулируется ассортимент, сроки выдачи СИЗ. Налоговая, страховые и ПФ никак не регулируют финансовые затраты на приобретение СИЗ, выдачу и списание. Затраты на приобретение СИЗ относятся к регулярным операционным затратам работодателя (фирмы). По данным анкетирования, готовы ли предприятия (организации) работать по аналогичной схеме.
16	В странах Евросоюза соответствии с Регламентом 2016/425 Совета Европейского Союза сроки носки СИЗ устанавливает производитель средства защиты в соот-

	ветствии с категорией защиты СИЗ и предполагаемыми условиями эксплуатации. По данным анкетирования, респонденты считают, это правильный?
17	ТОН, которые утверждает Минтруд РФ. По данным анкетирования респонденты считают, что это правильный подход? Просим дать разъяснение позиций респондентов в пояснительной записке
18	По данным анкетирования респонденты считают, что принятие единых типовых норм (ЕТН) выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности, при существующей правовой, экономической системе улучшит или ухудшит обеспечение работников СИЗ? Просим кратко описать в пояснительной записке

Согласованность мнений участников анкетирования оценили с помощью коэффициента конкордации  $W$ , вычисляемого по формуле:

$$(1),$$

где:

$S(d^2)$  - сумма квадратов отклонений;

$m$  - число специалистов, принявших участие в анкетировании;

$n$  – количество вопросов анкеты, принятых для ранжирования.

Коэффициенты конкордации могут колебаться в пределах от 0 до 1. Чем выше согласованность мнений экспертов, тем больше должен быть коэффициент конкордации. Если коэффициент конкордации равен 1, то мнение специалистов полностью совпадают. Значимость коэффициента конкордации было проверено по критерию Пирсона  $\lambda$  по формуле:

$$(2),$$

Гипотеза согласия мнений специалистов оказалась состоятельной при величине коэффициента конкордации  $W=0,399$ . Коэффициент конкордации достоверен при уровне значимости критерия Пирсона  $\lambda^2 > 2,19\%$  (табл.4). Следовательно, данные, полученные в результате анкетирования, проведенного ФНПР по вопросам обеспечения работников СИЗ, можно считать достоверными. На основе ранжирования выделены наиболее актуальные вопросы, регулирующие механизм обеспечения работников СИЗ, на которые необходимо в первую очередь уделить внимание при внесении изменений в действующие нормативные акты.

Из анализа ранжирования установлено, что наиболее остро стоит вопрос со сроками носки спецодежды – 1 и 5 места (вопросы №9.2 и №8 соответственно).

2 место (вопрос №15) – респонденты отметили, что предприятия при существующей социально-экономической ситуации не готовы работать по принципу, принятому в странах Европы, США и Канаде, т.е. работодатель сам регулирует вопросы обеспечения СИЗ, а сроки носки СИЗ устанавливает производитель. В условиях российских реалий необходимо законодательное регулирование вопросов, связанных с обеспечением СИЗ, которые должны решаться на уровне Минтруда РФ.

На 3-м месте (вопрос №18) - существующая система обеспечения и установления сроков носки СИЗ респондентов не устраивает и назрела необходимость внесения кардинальных изменений по причине:

- реальные сроки носки устраивают в 53,24%, а в остальных – нет;

- из-за несоответствия ассортимента и сроков носки СИЗ, 66,51% респондентов отметили, что работников обеспечивают сверхнормативными СИЗ.

Вследствие вышеуказанного, 60,37% респондентов считают, что необходимо внести изменения в существующую систему обеспечения работающих средствами индивидуальной защиты, т.к. 66,51% обеспечивают своих работников сверхнормативными СИЗ.

В настоящее время, по данным отраслевых профсоюзов, в некоторых отраслях используется до 21 наименований норм выдачи СИЗ. Существующие ТН и ТОН достаточно громоздки, не отвечают современным социально-экономическим реалиям. В перечнях норм выдачи приводятся уже несуществующие профессии (должности) или нет новых. Перечень СИЗ для различных отраслей экономики однообразен о чем свидетельствуют данные, приведенные в табл.2. Работодатели вынуждены обеспечивать работников средствами защиты, не соответствующими условиям труда, или же, чтобы обеспечить защиту от реальных условий труда, обеспечивать сверхнормативными СИЗ.

По результатам ранжирования приоритетными являются вопросы по внесению изменений в ассортимент и сроки носки СИЗ. По мнению респондентов, в случае, если это поддержано оценками риска, решениями трудового коллектива и профсоюзом необходимо:

- отменить ограничения на замену ассортимента СИЗ;
- законодательно разрешить работодателям в определенных случаях корректировать сроки носки СИЗ.

На основе сбора информации по нормативной базе, используемой при обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, изучения мнения членских организаций ФНПР по актуальности и удобству применения действующих нормативно-правовых актов, применяемых при обеспечении работников СИЗ, соответствия сроков носки и ассортимента СИЗ реальным условиям труда напрашивается следующий вывод:

1. Внесение изменений в законодательство о СОУТ с целью определения вида СИЗ по номенклатуре вредных и (или) опасных факторов производственной среды в соответствии с ТР ТС 019/2011. Технический регламент Таможенного союза. "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ред. от 06.03.2018);

2. Необходимо расширить полномочия работодателей, с согласия трудового коллектива и профсоюзной организации, в части корректировки сроков носки и ассортимента СИЗ в соответствии с условиями труда, уровнем профессионального риска;

3. По мнению респондентов, принятие единых типовых норм приемлемо в случае соблюдения определенных положений, которые будут удовлетворять следующим требованиям:

- по типу ТН для сквозных профессий для всех видов экономической деятельности (применяется на 92,09% проанкетированных предприятиях), в которых будет указываться минимум обязательных СИЗ, т.е. обеспечение по профессиональному признаку;

- для учета отраслевой специфики в соответствии с ТР ТС 019/2011 указать дополнительные обязательные виды СИЗ, учитывающие наличие
  - вредных и (или) опасных факторов производственной среды, т.е. обеспечение по факторному признаку;
  - нормативно-правовые акты внести изменения по порядку обеспечения СИЗ по факторному признаку;
  - дать работодателям возможность корректировки сроков носки СИЗ с учетом условий труда и с согласия трудового коллектива и профсоюзной организации;
  - установить переходный период, в течение которого будут действовать как действующие нормы, так и новые единые нормы.

## **Несчастные случаи на производстве в организациях Удмуртской Республики**

### **Спасти не удалось**

Утром 30 июня работники СПК «Луч» Дебёсского района отдавали путевые листы главному инженеру и получали новые задания. Тракторист-машинист У. сказал, что возьмёт в работу большой остаток нескошенного участка Ариковского поля.

В 11:40 водитель колхоза К. повёз обед на место работы У. Приехав на поле, не встретил там его трактор. Подождав 20 минут, отправился его искать. Проехав километр вдоль скошенных валков травы, он увидел тот самый трактор. Обойдя технику, он увидел У. лежащим возле заднего колеса без рубашки на теле. Это было жуткое зрелище...Рубашка, вся в крови, лежала в его ногах. Штаны задраны почти до колен. Куртка на земле под дышлом жатки. Сланцы раскиданы в стороны. Тракторист не подавал признаков жизни.

Комиссия, расследовавшая этот случай, пришла к выводу, что У. при кошении трав увидел, что мотовило жатки не вращается. Он остановил трактор, отключил привод вала отбора мощности, поднял жатку, залез на левый край её корпуса и попытался прокрутить заклинившее мотовило. Когда оно стало вращать, мужчина потерял равновесие, сорвался вниз. При падении работник зацепился икроножными мышцами за пальцы режущего аппарата жатки, тем самым получив колото-резаные раны мышц обеих ног и повреждение подколенной артерии правой ноги. Когда он упал на землю, попытался добраться до кабины трактора, но не смог. Решил остановить кровотечение рубашкой, но без сил упал возле колеса трактора.

Позже в крови и моче трупа был обнаружен этиловый спирт. Также выяснилось, что в СПК отсутствовало Положение о системе управления охраной труда, а в инструкции для тракториста не учтена специфика деятельности, производственные процессы и используемое оборудование.

### **Падение без инструктажа**

23 июня несчастный случай произошёл с 22-летним грузчиком А., работавшим месяц в ТРЦ «Италмас». Ему было дано задание разгрузить товар из машины и переместить его на склад магазина «Детский мир».

Парень подошёл к лифту на 2 этаже, двери которого были приоткрыты. Он взял гидравлическую тележку, посмотрел на индикатор, на котором, с его слов, горела надпись «Тара» и, двигаясь с тележкой спиной вперёд, направился к лифту. Стоя полубоком, А. открыл двери. Освещение там было слабым. Работник был уверен, что кабина лифта находится на этом этаже. Однако когда он продолжил движение спиной вперёд, упал в шахту лифта на -1 цокольный этаж. Высота падения составила 9,6 метров.



Коллеги вызвали пострадавшему грузчику скорую помощь. В больнице были зафиксированы различные тяжёлые травмы — черепно-мозговая, переломы тела и позвонков, ушиб лёгкого...

В данном случае на предприятии отсутствовала система управления охраной труда — работник был допущен к погрузочно-разгрузочным работам без прохождения обучения безопасным методам выполнения работ.

### **Под прессом прессы**

В этот же день повредился на работе размольщик В. Ижевской бумажной компании. На складе на Новосмирновской улице кипами хранится макулатура для последующей её переработки. Масса одной кипы составляет 250 кг.

В трудовые обязанности В. и его коллеги С. входила транспортировка кип с макулатурой до гидроразбивателя, расположенного в производственном цехе, с применением гидравлической тележки. В процессе подготовки к погрузке всё шло в обычном режиме. Однако в момент установки вил тележки под кипу с макулатурой произошло медленное обрушение примыкающего к нему слева штабеля из четырёх кип. Три из них накренились вправо и упали на пол. При обрушении штабеля одна из кип упала на левую ногу размольщика. В результате в больнице мужчине был диагностирован закрытый перелом левого бедра со смещением отломков.

На предприятии не функционировала система управления охраной труда, и как следствие, отсутствовала технологическая карта на размещение кип макулатуры в складских помещениях таким образом, чтобы исключалась возможность их падения и опрокидывания.

### **Опасная гладка**

Неприятность произошла 9 апреля с северным гостем Ижевска Л., приехавшим в командировку для участия в конференции. Сотрудник АО «НижневартовскНИПИнефть» остановился в гостинице «Амакс».

Вечером накануне конференции он решил погладить костюм и рубашки в гладильной комнате, расположенной напротив его номера на 4 этаже. Но там не оказалось марлевой ткани. Администратор объяснила, что её можно взять на 6 этаже тоже в гладильной комнате. После того, как мужчина взял, что ему было нужно, он начал спускаться на 4 этаж по лестнице, расположенной рядом с гладильной. Между пятым и четвёртым этажом Л. оступился, потерял равновесие, упал на ступени на спину и локоть правой руки.

Превозноможная боль в спине, он добрался до своего номера. Мужчина решил всё-таки погладить свою одежду и прошёл в гладильную. После гладки Л. обратился к администратору, которая вызвала бригаду «скорой помощи». В травматологическом отделении пострадавшему был сделан рентген-снимок, который

выявил перелом позвоночника. Естественно, что винить командировочному в произошедшем, кроме себя, некого. Будьте всегда осторожны, берегите себя!