

**Тема 3.3 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами**

С 1 сентября 2023 г. в силу вступают Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также утрачивают силу *Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н* и *Приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н.* См. **Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н**. Изменения будут учтены в материале при его актуализации.

1. Виды средств защиты работников

2. Средства индивидуальной защиты работников

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

2.2. Выдача смывающих и обезвреживающих средств

В силу ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить, в частности:

- приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств. Они должны пройти подтверждение соответствия в порядке, определенном законодательством РФ о техническом регулировании. Указанные средства выдаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением, согласно требованиям охраны труда и установленным нормам (абз. 9 ч. 3 ст. 214 ТК РФ);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (абз. 12 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

1. Виды средств защиты работников

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

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

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

- средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;

- средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;

- средства защиты от повышенного уровня ионизирующих, инфракрасных, электромагнитных или лазерных излучений;

- средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;

- средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;

- средства защиты от повышенного уровня шума, вибрации (общей и локальной), ультразвука, инфразвуковых колебаний, статического электричества;

- средства защиты от поражения электрическим током;

- средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;

- средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;

- средства защиты от воздействия механических, химических, биологических факторов;

- средства защиты от падения с высоты.

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

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

- костюмы изолирующие;

- средства защиты ног, рук, головы, лица, глаз, органов дыхания, слуха;

- одежда специальная защитная;

- средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;

- средства дерматологические защитные;

- средства защиты комплексные.

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

2. Средства индивидуальной защиты работников

С 1 сентября 2023 г. в силу вступают Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также утрачивают силу Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н и Приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. См. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н. Изменения будут учтены в материале при его актуализации.

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

Обязанность по обеспечению работников, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, СИЗ возлагается на работодателя (ч. 3 ст. 214, ч. 1, 5 ст. 221 ТК РФ, п. 4 Правил обеспечения СИЗ). Обратите внимание, что работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать не только своевременную выдачу СИЗ, но также их хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену (ч. 5 ст. 221 ТК РФ).

Административная ответственность работодателя

По общим правилам за нарушение требований охраны труда, установленных законодательством, работодатель привлекается к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а в случае повторного совершения аналогичного правонарушения - в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Если работодатель не обеспечивает работников СИЗ первого класса или не ремонтирует, не заменяет эти СИЗ своевременно, его также могут привлечь к ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Такой вывод следует из анализа ч. 2, 3 ст. 212, ч. 3 ст. 214, ч. 1, 5 ст. 221 ТК РФ, ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ и примечания к данной статье.

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

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

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

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

С 1 сентября 2023 г. вводятся Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. См. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н. Информация будет учтена в материале при его актуализации.

С 1 сентября 2023 г. в силу вступают Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также утрачивают силу Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н и Приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. См. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н. Изменения будут учтены в материале при его актуализации.

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

Обязанность по обеспечению работников СИЗ возлагается на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абз. 9 ч. 3 ст. 214, ч. 5 ст. 221 ТК РФ, п. 2 Правил обеспечения СИЗ).

Отметим, что работодатель вправе выдавать работникам только СИЗ, соответствующие требованиям безопасности и прошедшие процедуру подтверждения соответствия, а также маркированные единым знаком обращения продукции на рынке государств - членов Таможенного союза (ст. 5 Технического регламента Таможенного союза (ТР ТС 019/2011), Письмо Минтруда России от 06.03.2017 N 15-2/ООГ-577).

СИЗ выдаются работникам для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, а также при выполнении ими работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ч. 1 ст. 221 ТК РФ).

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

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

Нормы бесплатной выдачи СИЗ устанавливает работодатель на основании единых типовых норм с учетом результатов спецоценки условий труда, оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого) (ч. 4 ст. 221 ТК РФ).

Единые типовые нормы вступают в силу с 1 сентября 2023 г. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н). До этой даты работодатель вправе использовать типовые нормы, которые были изданы до дня вступления в силу Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ, то есть до 1 марта 2022 г. В период с 1 сентября 2023 г. и до 31 декабря 2024 г. включительно можно применять единые типовые нормы или продолжить использовать ранее установленные типовые нормы. Начиная с 1 января 2025 г. необходимо использовать только единые типовые нормы (ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

СИЗ приобретаются (в том числе арендуются) за счет средств работодателя (абз. 9 ч. 3 ст. 214 ТК РФ ТК РФ, абз. 2, 3 п. 4 Правил обеспечения СИЗ).

Все приобретаемые и выдаваемые работникам СИЗ проходят подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании (ч. 1 ст. 221, абз. 9 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

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

- отсутствие декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия СИЗ законодательно установленным требованиям безопасности;

- истечение срока действия декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия;

- отсутствие санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ.

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

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

- с Правилами обеспечения СИЗ;

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

Если в установленных законом случаях и порядке работник не обеспечен СИЗ, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ч. 6 ст. 216.1 ТК РФ, п. 11 Правил обеспечения СИЗ).

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

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

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

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

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

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

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

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

Кто в организации ведет личные карточки учета выдачи СИЗ: нормативно должность ответственного за ведение карточек СИЗ не установлена. Полагаем, что такая должность определяется в соответствии со спецификой работы организации приказом руководителя. Карточки в бумажном виде может вести руководитель структурного подразделения, завскладом и т.п. Если карточки ведутся в электронном виде, это может делать работник бухгалтерии. Нельзя возлагать обязанности по ведению личных карточек учета выдачи СИЗ на специалиста, контролирующего правильность их ведения, например на инженера по охране труда (п. 7.23 Приложения к Постановлению Минтруда России от 08.02.2000 N 14).

Срок хранения личной карточки учета выдачи СИЗ устанавливается исходя из Перечня типовых управленческих архивных документов, утвержденного Приказом Росархива от 20.12.2019 N 236.

На сайте "Онлайнинспекция.рф" представлена информация о том, что срок хранения карточки - три года.

В случае отсутствия других документов о вредных и опасных условиях труда карточки нужно хранить 50 лет, если они закончены делопроизводством после 01.01.2003, или 75 лет, если они закончены делопроизводством до 01.01.2003 (п. 427 названного Перечня).

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

На работодателя также возложена обязанность по обеспечению ухода за СИЗ, их хранению, по своевременной химчистке, стирке, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживанию, обеспыливанию, сушке, а также по ремонту и замене (ч. 5 ст. 221 ТК РФ, абз. 1 п. 30 Правил обеспечения СИЗ). В целях надлежащего исполнения данной обязанности работодатель может выдавать работнику по два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком пользования (абз. 2 п. 30 Правил обеспечения СИЗ).

2.2. Выдача смывающих и обезвреживающих средств

С 1 сентября 2023 г. вводятся Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. См. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н. Информация будет учтена в материале при его актуализации.

С 1 сентября 2023 г. в силу вступают Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также утрачивают силу Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н и Приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. См. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н. Изменения будут учтены в материале при его актуализации.

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

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

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

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

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

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

Если работник трудится неполное рабочее время, работодатель также не имеет права уменьшать нормы выдачи ему смывающих и (или) обезвреживающих средств, установленные Типовыми нормами. Средства, оставшиеся неиспользованными после окончания отчетного периода, который равен одному месяцу, можно использовать в следующем месяце, если у них не истек срок годности (Вопрос "Если водителю легкового автомобиля предусмотрено выдавать 300 г мыла...", сайт "Онлайнинспекция.рф"). За период отсутствия работника на рабочем месте смывающие и (или) обезвреживающие средства ему выдавать не нужно (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2022).

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

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

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

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

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

В личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств под подпись фиксируется выдача работнику таких средств, за исключением указанных в п. 7 Типовых норм средств (абз. 3 п. 24 Стандарта безопасности). Работодатель отражает в ней, в частности, норму выданных смывающих и (или) обезвреживающих средств на год, которую рассчитывает самостоятельно с учетом месячной нормы и производственных факторов, в силу которых они выдаются (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2022).

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