**Каким образом обеспечить сотрудников средствами индивидуальной защиты, если должность не упоминается в приложении 1 приказа 766 н?**

**Дмитрий Порочкин,** *генеральный директор центра охраны труда «НСС Консалт»*

Согласно приказу Минтруда № 766н работодатель должен разрабатывать локальные меры по обеспечению средствами индивидуальной защиты на основе общих типовых норм, учитывая мнение профсоюза, результаты специальной оценки условий труда и ОПР (оценки профессиональных рисков), а также требования правил по технике безопасности и прочие документы, которые содержат требования по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

Чтобы разработать локальные нормы, работодателю нужно рассчитать потребность в средствах индивидуальной защиты, которая в свою очередь зависит от профессии. В приложении № 1 приказа № 766н перечислены все наименования профессий. Если название должности не указано в этом приложении, средства индивидуальной защиты следует подбирать на основе других возможных наименований должности, указанных в профессиональных стандартах.

Необходимо также провести сравнение рабочих обязанностей с профессиональными стандартами, поскольку схожие рабочие обязанности могут быть найдены, однако названия должностей могут отличаться.

**Дмитрий Рогинин,** *руководитель службы охраны труда компании «Серконс»*

Если профессия или вид деятельности (должность), на которые трудоустроен сотрудник, не указаны в общих типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты (ЕТН, приложение 1 к приказу № 766), организация все равно обязана предоставлять работникам такие средства защиты. В этом случае можно использовать номенклатуру должностей, указанную в положениях профессиональных стандартов. Если же и там не нашлось подходящей должности, допускается использование квалификационных справочников.

Подчеркну, что, если профессия или вид работы не указаны в приложении 1 к приказу 766, выбор определённых моделей и типов СИЗ, а также определение норм их предоставления остается на усмотрение организации. Важно помнить, что любые СИЗ обязаны иметь все необходимые сертификаты и соответствовать нормам ТК РФ. Кроме того, обеспечение качественными СИЗ является непосредственной обязанностью, а не правом предприятия. Несоблюдение норм по обеспечению сотрудников СИЗ влечёт за собой административную ответственность.

**Как выводить СИЗ из эксплуатации?**

**Дмитрий Порочкин,** *генеральный директор центра охраны труда «НСС Консалт»*

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) выходят из строя по истечении срока их полезного использования. Это не относится к дерматологическим средствам защиты и однократно используемым СИЗ.

Также вывести из эксплуатации нужно СИЗ, которые были испорчены или повреждены до истечения нормативного срока их хранения или утеряны.

Решение о выводе СИЗ из эксплуатации принимает работодатель. Для этого на предприятии может быть создана специальная комиссия, в которую входят все работники, ответственные за различные этапы обеспечения СИЗ. Эта комиссия составляет акт с перечнем списываемых СИЗ и подписывает его. На основе этого документа списанные СИЗ могут быть переданы на утилизацию, а сами СИЗ снимаются с бухгалтерского учета организации.

Дмитрий Рогинин, Руководитель службы охраны труда компании «Серконс»

Порядок списания или замены устаревших средств индивидуальной защиты определяется внутренними правилами компании и должен быть подробно описан в соответствующих документах.

По истечении срока использования или срока годности СИЗ работнику необходимо вернуть их работодателю для списания. Работник не должен отслеживать этот процесс. Если сотрудник увольняется и сдает СИЗ, срок годности которых ещё не истек, эти СИЗ могут быть заменены на дежурные.

Замена СИЗ необходима в следующих случаях:

* средства защиты, потерявшие целостность или защитные свойства из-за механических повреждений (трещины, дыры, рваные швы и т.д.);
* изношенные во время использования СИЗ с такими проблемами как расшатанные ремни, сломанные крепления, изношенные замки и т.п. В этих ситуациях, даже если СИЗ сохраняют свою целостность, они не могут обеспечить оптимальную защиту и должны быть заменены;
* утерянные в местах хранения до окончания срока их использования СИЗ. В такой ситуации невозможно определить, были ли они использованы или нет, поэтому они должны быть заменены новыми.

Важно отметить, что дерматологические СИЗ (те, что соприкасаются с кожей или волосами человека) и средства индивидуальной защиты одноразового использования не подлежат возврату.

**Как обеспечивать СИЗ сотрудников сторонних организаций?**

**Дмитрий Порочкин,** *генеральный директор центра охраны труда «НСС Консалт»*

Обеспечение средствами защиты работников сторонних организаций в основном лежит на их непосредственном работодателе. Организация-подрядчик разрабатывает Нормы обеспечения СИЗ и предоставляет их за свой счёт. В объём обеспечения, среди прочего, входит выдача СИЗ, учёт выданных СИЗ, ремонт и обслуживание СИЗ.

Важным моментом является то, что разработанные нормы должны учитывать виды работ, которые будут выполняться у заказчика. Для корректного составления Норм обеспечения СИЗ организация-клиент должна предоставить всю необходимую информацию подрядчику.

**Дмитрий Рогинин,** **руководитель службы охраны труда компании «Серконс»**

Сотрудники сторонних организаций, работающие на объектах с вредными условиями труда (например, при особых температурных режимах), должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты в обязательном порядке. Расходы на СИЗ несет их работодатель-подрядчик, осуществляющий работы, согласно собственным регламентам. Предоставляемые этим сотрудникам СИЗ должны соответствовать характеру работы на определённой площадке, а информацию о необходимых СИЗ может предоставить работодатель, на объекте у которого ведутся работы. Таким образом, выдача СИЗ, ведение учёта их использования, обслуживание и ремонт — это обязанности работодателя-исполнителя.

В некоторых случаях, когда выдача и обратный приём СИЗ невозможны по причине законодательных требований о радиационной, биологической и химической безопасности, сотрудники сторонней организации могут получить СИЗ от предприятия, на площадке которого проводятся работы.

**Как организовать обучение работников использованию СИЗ?**

**Дмитрий Колмаков,** *директор по охране труда и безопасности производства ПАО «Юнипро»*

Обучение по использованию и применению средств индивидуальной защиты (СИЗ) — новая форма обучения по охране труда. Ответственным за его организацию является работодатель. Регламент этого обучения устанавливается постановлением Правительства от 24.12.2021 г. РФ № 2464.

Работник, получающий средства защиты, должен быть обучен их правильному использованию. Это важно для того, чтобы они могли эффективно защищать его от вредных и опасных воздействий на производстве. Периодичность обучения составляет не менее одного раза в 3 года и должна проводиться в течение 60 дней с момента начала работы сотрудника.

Организовать обучение может либо аккредитованная внешняя организация, либо сам работодатель.

Если работодатель планирует самостоятельно обучать сотрудников использованию СИЗ, ему следует:

* назначить ответственных за обучение использованию СИЗ;
* сформировать комиссию для проверки знаний о применении СИЗ, обучить её членов в аккредитованных обучающих центрах
* утвердить перечень СИЗ, в отношении которых нужно будет провести обучение;
* разработать и утвердить программу обучения;
* укомплектовать учебный класс тренажёрами, оборудованием и методическими материалами, необходимыми для практических занятий.

**Дмитрий Рогинин,** *руководитель службы охраны труда компании «Серконс»*

Обучение по СИЗ — это относительно новый тип обучения в сфере ОТ, появившийся в 2022 году (пункт 4 Порядка обучения и проверки знаний по охране труда, утверждённого Постановлением Правительства от 24 декабря 2021 года № 2464). Обязательство работодателя проводить такое обучение закреплено в ст. 214 ТК РФ.

Организация данного обучения включает несколько важных моментов. Работодатель должен определить перечень тех СИЗ, по которым необходимо проводить обучение. Далее принимается решение о том, где это обучение будет проходить. Если количество людей, для которых нужно организовать обучение, небольшое, то целесообразнее обучить всех на базе Учебного центра. В противном случае лучше разработать внутреннюю программу, обучить комиссию и проводить занятия для остальных работников уже внутри организации.

**Дмитрий Порочкин,** *генеральный директор центра охраны труда «НСС Консалт»*

Чтобы сотрудники корректно использовали отдельные виды средств индивидуальной защиты, их необходимо своевременно обучать. На основании этого, среди всех средств индивидуальной защиты, которые выдаются в организации, работодатель должен выделить те, по которым нужно обучать сотрудников, в отдельный список. Для его формирования необходимо следовать таможенному регламенту ТР ТС 019/2011.

Затем следует создать программу обучения, которая должна содержать обязательную практическую часть объёмом не менее 50% от общей продолжительности обучения. Эта программа также должна описывать методы ношения спецодежды и спецобуви, а также методы использования других видов средств индивидуальной защиты. После завершения обучения проводится обязательная оценка знаний.

Какие обязанности возникают у работника в отношении СИЗ?

**Дмитрий Колмаков,** *директор по охране труда и безопасности производства ПАО «Юнипро»*

В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), работник обязан использовать средства индивидуальной защиты (СИЗ) надлежащим образом. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10. 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил предоставления работникам средств индивидуальной защиты и моющих средств» уточняет и дополняет положения ТК РФ, устанавливая следующие обязанности работника в отношении СИЗ:

* использовать выданные СИЗ в соответствии с их назначением;
* соблюдать правила использования СИЗ;
* перед началом работы проводить осмотр, проверку исправности, полноты и пригодности СИЗ. Работник должен сообщить своему работодателю о любых повреждениях или загрязнении выданных ему СИЗ, а также об их неисправности, потере или краже;
* сообщить работодателю об изменении своих антропометрических показателей (вес, размер одежды, обуви и пр.);
* вернуть работодателю СИЗ, утратившие целостность или повреждённые до окончания их нормативного срока использования или срока годности;
* вернуть работодателю все СИЗ по окончании их нормативного срока использования или срока годности либо в случае прекращения трудового договора.