

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников в условиях повышенных и пониженных температур

В связи с возникающими вопросами по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников культуры в условиях повышенных и пониженных температур рекомендуется учитывать следующие требования законодательных актов:

- абзацы 2, 4, 5, 6 части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- СанПиН 2.2.4.3359–16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утвержденные Постановлением Главного санитарного врача РФ от 21 июня 2016 г. N 8;

- СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений" (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. N 21), с 1 .01.2017 г. применяется в части, не противоречащей СанПиН 2.2.4.3359–16.

СанПиН 2.2.4.3359-16 (Приложение 3) устанавливает продолжительность пребывания при температуре воздуха на рабочем месте в помещениях выше или ниже допустимых величин в целях защиты работающих от возможного перегрева или охлаждения.

Согласно этому документу (таб. П. 3.1.) допустимая продолжительность пребывания для работ, относящихся к категориям 1а и 1б, при температуре воздуха на рабочем месте в помещении при значении 28,5°С составляет 7 часов, при 29°С – 6 час., при 29,5°С – 5,5 час., при 30 °С – 5 час., при 30,5 °С – 4 часа, при 31 °С – 3 час., при 31,5 °С – 2,5 час, при 32°С – 2 час., при 32,5°С – 1 час.

Допустимая продолжительность пребывания на рабочих местах в помещениях при температуре воздуха ниже допустимых величин согласно таблице П.3.2.: при температуре 19°С – 7 час, 18°С – 6 час., 17°С – 5 час., 16°С – 4 час., 15°С – 3 час., 14°С – 4 час., 13°С – 1 час.

Согласно Приложению 1 к СанПиН 2.2.4.3359-16 категории работ классифицируются на основе общих энергозатрат организма в соответствии с таблицей П 1.1. Оценка интенсивности энергозатрат определяется в ходе специальной оценки условий труда. К примеру, работа офисных работников по интенсивности энергозатрат относится к категории 1а, в сфере культуры, представляется, это основная категория работ.

В целях профилактики от возможного перегрева или охлаждения работников при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин работодатель должен принять меры по обеспечению оптимального микроклимата в помещениях и обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если исключить влияние таких факторов невозможно, то работодателю следует принять меры по ограничению времени работы в вышеупомянутых, отклоняющихся от допустимых величин, условиях.

Следует учитывать, что Трудовой кодекс РФ не регулирует вопрос об оплате труда в условиях ограничения продолжительности работы вследствие превышения допустимых санитарно-гигиенических норм. Учитывая, что при

отклонении допустимых величин по условиям микроклимата в помещении на организм работающего воздействует вредный фактор, представляется возможным включение в коллективный договор нормы о сокращении рабочего дня с полной оплатой труда в случаях отклонения температурного режима от допустимых величин (при временных экстремальных условиях). Если же температурный режим в помещении не соответствует допустимым величинам постоянно - это основание для проведения специальной оценки условий труда в целях установления условий труда на рабочем месте.

Практикуется применение ст. 157 ТК РФ: при простое по вине работодателя (в связи с несозданием им нормальных условий для работы) часы простоя оплачиваются в размере не менее двух третей средней зарплаты работника. Если объявляется простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то оплата - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Применение данных положений вызывает сомнение, поскольку при простое работники должны находиться на рабочем месте, если нет распоряжения работодателя о возможности покинуть рабочее место.

Статьей 109 Трудового кодекса РФ предусмотрено предоставление специальных перерывов для обогрева и отдыха работникам, которые работают в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, с включением этих перерывов в рабочее время. **Перечень профессий работников, продолжительность перерывов необходимо указать в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.**

Согласно части 6 статьи 209 Трудового кодекса РФ рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Следовательно, работа творческих работников, а также технического и обслуживающего персонала, на выездных спектаклях, на открытых площадках, открытых сценах является местом работы для этих работников, и работодатель несет соответствующие обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на этих рабочих местах.

В связи с проведением культурно-массовых мероприятий, концертов, спектаклей на открытых площадках, сценах работодатель учреждения культуры обязан принять надлежащие меры по снижению рисков переохлаждения работников, принимающих участие в таких мероприятиях, путем организации теплового обогрева открытых сцен, тепловых завес, тентов, оборудования теплых мест для обогрева работников (палатки, автобусы и др.), обеспечения горячими напитками, заказа сценических костюмов с возможным утеплением, подбора репертуара для выступлений на открытых площадках с учетом возможностей использования музыкальных инструментов в условиях пониженных температур и др., ограничения времени пребывания работника на открытом воздухе.

При работе в помещениях в условиях повышения температуры выше допустимых величин работодателю также необходимо принять меры по снижению рисков перегревания работников путем установки в помещениях вентиляторов, кондиционеров (если это возможно), обеспечения питьевой водой, организации комнаты отдыха с комфортной температурой, ограничения времени работы работника в условиях температурного режима выше допустимых величин,

временному изменению режима рабочего времени (времени начала работы, времени перерыва для отдыха и питания).

С учетом обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, в рамках социального партнерства на локальном уровне **предлагается** в ходе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективных договоров **включать в коллективные договоры нормы:**

- обеспечивающие тепловой режим в помещениях учреждения, на выездных спектаклях, гастролях, концертах, культурно-массовых мероприятиях в холодный период года и в теплый период года;

- о выступлениях артистов при температуре в помещении ниже + 19°C с согласия артистов и по согласованию с первичной профсоюзной организацией, на открытом воздухе - с согласия артистов и с оплатой на договорных условиях. Допустимая конкретная температура на открытом воздухе, при которой возможно выступление артиста, определяется артистом и работодателем (*справочно: действовавшее ранее Положение об условиях и оплате труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов, утв. Министерством культуры СССР 29.12.1976 г., согласованное с Госкомтрудом СССР, Министерством финансов СССР и ВЦСПС, предусматривало недопущение привлечения артистов к выступлениям в концертах в помещении или на открытом воздухе при температуре воздуха ниже +16°C*);

- обеспечения работников возможными средствами индивидуальной и коллективной защиты в условиях теплового режима ниже и выше допустимых величин;

- обеспечения питьевой водой, горячим чаем на выездных культурно-массовых мероприятиях, концертах, выступлениях, спектаклях и т.д.;

- ограничения времени работы работника в условиях температурного режима выше и ниже допустимых величин в помещениях и оплаты этого времени в полном размере;

- временному изменению режима рабочего времени (времени начала работы, времени перерыва для отдыха и питания), если это допустимо с учетом специфики деятельности учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Таким образом, работу в условиях, отклоняющихся от допустимых величин по температурному режиму в помещениях и на открытом воздухе, предоставление компенсаций, индивидуальных и коллективных средств защиты, следует указывать в трудовых договорах, Правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре учреждения.