



Памятка по осуществлению общественного контроля за соблюдением температурного режима в организациях республики.

Наниматель обязан обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, а также установить режим работы, исключающий причинение вреда жизни и здоровью работников при сильной жаре:

1. организовать кондиционирование воздуха либо воздушное душирование (установка кондиционеров, обеспечение вентиляторами и т.д.);
2. организовать питьевое водоснабжение (заказ питьевой воды, установка фонтанчиков с водой);
3. обеспечить наличие помещений или мест для отдыха;
4. применять соответствующие средства индивидуальной защиты (к примеру, при выборе спецодежды отдавать предпочтение воздухопроницаемым и гигроскопичным тканям, обеспечивающим комфортный микроклимат для тела);
5. регламентировать перерывы для отдыха при выполнении определенных видов работ. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и (или) коллективным договором. Дополнительные специальные перерывы предоставляются наряду (а не вместо!) с перерывом для отдыха и питания в течение рабочего дня и включаются в рабочее время. Оптимальная длительность одного перерыва на отдых составляет для работников большинства массовых профессий 5-10 минут.

Наниматель может:

1. установить работникам доплату за работу в условиях повышенных температур;
2. сократить продолжительность рабочего дня;
3. изменить режим рабочего времени.

Работник имеет право на:

1. рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

2. обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами;

3. отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

Для подтверждения факта несоблюдения температурного режима желательно в присутствии свидетелей (например, специалиста по охране труда, председателя профсоюза) замерить температуру на рабочем месте и зафиксировать ее.



При организации работ в условиях повышенных температур следует руководствоваться следующими документами:

1. Санитарные нормы и правила "Требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях", утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 30.04.2013 № 33 (с изменениями и дополнениями);
2. Гигиенический норматив "Микроклиматические показатели безопасности и безвредности на рабочих местах", утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2021 г. № 37;
3. Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 "Об охране труда" (в редакции от 18 декабря 2019 г.);
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь;
5. Методические рекомендации по определению нормативов времени на отдых и личные надобности работников в отраслях экономики, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2005 № 125.



Справочно.

Следует обратить внимание на разъяснения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (письмо от 30.07.2021 № 4-1-12/3021), полученными Федерацией профсоюзов Беларуси.

Вопрос Федерации профсоюзов Беларуси:

1. Наниматель принял решение о сокращении времени нахождения работника на рабочем месте в связи с неблагоприятными погодными условиями (к примеру, 7 часов вместо 8 часов) и издал соответствующий приказ. Является ли это изменением существенных условий труда, должен ли наниматель уведомлять об этом работников заранее? Требуется ли письменное согласие работников? Каким образом в таком случае производится оплата – за фактически отработанное время (к примеру, 7 часов) или за целый рабочий день (8 часов)?

2. Учитывается ли время, в течение которого работник не находится на рабочем месте в связи с неблагоприятными погодными условиями, в таблице учета использования рабочего времени как рабочее время?

Ответ: С учетом установленных законодательством норм, регулирующих рабочее время и ведение учета фактически отработанного рабочего времени, наниматель вправе на уровне локального правового акта (далее – ЛПА) (например, ПВТР, приказа) определить возможность изменения работникам режима рабочего времени на основании их письменных заявлений (письменного согласия) в связи с неблагоприятными воздействиями факторов погодных условий, а также другими причинами, которые могут признаваться уважительными для такого изменения, установив в ЛПА порядок и оформление такого изменения, а также формы соответствующих документов.

Следует отметить, что согласно части второй статьи 32 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) изменение режима рабочего времени по инициативе нанимателя является изменением существенных условий труда. При этом, исходя из положений части четвертой статьи 19 Трудового кодекса, трудовой договор может быть изменен с согласия сторон.

В случае отсутствия согласия работника изменение режима рабочего времени возможно в порядке, предусмотренном частью третьей статьи 32 ТК.

Статьей 57 ТК определено, что заработная плата начисляется **за фактически отработанное время**, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Нормами статьи 133 ТК установлено, что учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени (далее – табель). Учету подлежит фактически отработанное время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время.

Примером оплачиваемого неотработанного времени является, например, время выполнения государственных обязанностей, а неоплачиваемого – отпуск без сохранения заработной платы (по инициативе нанимателя либо по инициативе работника).

Таким образом, время отсутствия работника на работе в связи с неблагоприятным воздействием факторов погодных условий не учитывается в составе отработанного времени, относится к неотработанному и, следовательно, неоплачиваемому времени.



Справочно.

Следует обратить внимание на разъяснения Министерства здравоохранения Республики Беларусь (письмо от 12.08.2021 № 7-15066), полученными Федерацией профсоюзов Беларуси.

Вопрос Федерации профсоюзов Беларуси: Согласно статье 30 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З "Об охране труда" нанимателями для работающих должно быть организовано питьевое водоснабжение. Является ли водопроводная вода, подаваемая системами водоснабжения в организациях республики, питьевой для работников организаций (при употреблении в цехе, на производственном участке, в санитарно-бытовых помещениях и т.д.)?

Ответ: В соответствии с пунктом 21 Общих санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и эксплуатации капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений и иных объектов, принадлежащих субъектам хозяйствования, утвержденных Декретом Президента Республики

Беларусь от 23.11.2017 № 7, системы холодного и горячего водоснабжения объектов должны обеспечивать подачу воды, соответствующей установленным гигиеническим нормативам. Согласно пункту 10 специфических санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда работающих, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.02.2020 № 66, работающие обеспечиваются питьевой водой, соответствующей установленным гигиеническим нормативам, определяющим показатели ее безопасности.

Требования к качеству воды, подаваемой системой водоснабжения для использования в питьевых и бытовых целях, регламентированы Гигиеническим нормативом "Показатели безопасности питьевой воды", утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2021 № 37 и санитарными правилами и нормами 2.1.4 "Питьевая вода и водоснабжение населенных мест. Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества. Санитарные правила и нормы СанПиН 10-124 РБ 99", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 19.10.1999 № 46. Питьевая вода должна соответствовать гигиеническим нормативам перед ее поступлением в распределительную сеть, а также в точках водоразбора наружной и внутренней водопроводной сети. Таким образом, соблюдение требований вышеуказанных нормативных и технических нормативных правовых актов обеспечивает безопасность воды в эпидемическом и радиационном соотношении, безвредность по химическому составу и благоприятные органолептические свойства. Вода, подаваемая централизованными системами питьевого водоснабжения в данном случае может использоваться для потребления в питьевых целях.