ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ИНФОРМАЦИЯ

Федеральная служба по труду и занятости напоминает работодателям о необходимости исполнения норм трудового законодательства и рекомендаций, связанных с организацией труда в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях.

К работе на холоде допускаются только лица, прошедшие предварительные медицинские осмотры и не имеющие каких-либо противопоказаний для данной деятельности. Кроме того, работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. В соответствии со [ст. 109](consultantplus://offline/ref=A27A27BF7AF7C472665D964D2C2DE23EC35C9D54253D437B096D1728027D839BB665971CA1D77886T4G5K) Трудового кодекса Российской Федерации привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева и отдыха. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 - 25 °C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 - 40 °C.

Время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, регламентируемой [методическими рекомендациями](consultantplus://offline/ref=A27A27BF7AF7C472665D964D2C2DE23EC4529C5524301E7101341B2A0572DC8CB12C9B1DA1D77FT8G4K) "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях".

В отдельных случаях похолодание может повлечь за собой аварии на предприятиях, что в свою очередь может привести к остановке в работе организаций. В таких случаях время простоя работников в силу положений [статьи 157](consultantplus://offline/ref=A27A27BF7AF7C472665D964D2C2DE23EC35C9D54253D437B096D1728027D839BB665971CA1D67F81T4G4K) Трудового кодекса Российской Федерации должно оплачиваться работодателем в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) соответствующего работника, если только в начале простоя не имеется вины работодателя. Каждый из работников, не работающих по причине простоя, обязан известить об этом работодателя.

В случае, если бездействие работодателя и непринятие им соответствующих мер приведет к возникновению угрозы для здоровья работников, ему грозит наказание за несоблюдение прав работников.