

**!! Об аномальном похолодании в ближайшие дни москвичей предупреждает Гидрометцентр России, в связи с этим очень актуальна тема «Организация труда в холодное время»!!**

▲ Работодателям необходимо напомнить о необходимости исполнения норм трудового законодательства и рекомендаций, связанных с организацией труда в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях.

▲ В частности работодателю необходимо оценить риск воздействия на работников пониженных температур воздуха и для его снижения принять необходимые меры, предусмотренные методическими рекомендациями «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях», утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ.

▲ В соответствии с ними к работе на холоде допускаются работники, не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе. Также они должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям.

▲ Кроме того, в соответствии с трудовым законодательством привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате.

▲ Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21-25°C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп. При этом время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, критерии которых имеются также в вышеуказанных рекомендациях.

▲ При этом, указанные меры являются частью системы управления профессиональными рисками, которая, в свою очередь, является основой системы управления охраной труда.

▲ Бездействие работодателя в вопросе управления профессиональными рисками влечет административную ответственность, а в случае, если бездействие работодателя приведет к причинению вреда здоровью работника – его должностным лицам может грозить ответственность, вплоть до уголовной.