

СИЗ при совместительстве и совмещении: как правильно выдать и оформить личную карточку

Совместительство и совмещение звучат, похоже но для охраны труда это две разные истории. Особенно когда речь заходит о средствах индивидуальной защиты (СИЗ). Даже если работодатель уверен, что все сделал верно, ошибка указаний в приказе или записи в личной карточке может привести к тому, что при проверке обнаружат неполное обеспечение СИЗ.

Порядок обеспечения работника средствами индивидуальной защиты (СИЗ) зависит от формы выполнения дополнительной работы — совместительства или совмещения

Разберем, как отличать совместительство от совмещения, как оформлять выдачу СИЗ, сколько личных карточек вести и что делать, если по двум профессиям совпадают одни и те же средства защиты

При совместительстве СИЗ учитываются по каждой должности как по самостоятельной трудовой функции

При совмещении СИЗ по основной профессии не удваиваются автоматически, но комплект должен быть дополнен теми средствами защиты, которые нужны для совмещаемой работы

Самое опасное — когда документы расходятся: в Нормах и карточке указан один объем СИЗ, а фактически выдают другой

Совместительство - это выполнение другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время. Оно оформляется отдельным трудовым договором.

Совмещение - это выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с основной работой. Для этого требуется письменное согласие работника, устанавливаются срок, содержание и объем дополнительной работы.

Проще говоря: при совместительстве появляется второй трудовой договор, а при совмещении работник выполняет дополнительную работу внутри своего рабочего времени по дополнительному соглашению и приказу

Как выдавать СИЗ при совместительстве

Если работа оформлена как совместительство, работник выполняет трудовую функцию по отдельному трудовому договору. Поэтому СИЗ по этой должности нужно учитывать отдельно

При совместительстве работнику-совместителю необходимо выдавать СИЗ в полном объеме по той должности, по которой он работает. СИЗ определяются и выдаются в полном объеме по второй должности — независимо от того, какие СИЗ уже получены по основной профессии

Объем выдачи СИЗ определяется Нормами работодателя с учетом Единых типовых норм, результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков. Если есть должность или профессия, по которой работник фактически трудится, и по ней предусмотрены СИЗ, эту должность нельзя просто «не заметить»

Практически безопасный вариант — вести отдельную личную карточку учета выдачи СИЗ по каждой должности. Это связано с тем, что совместительство оформляется отдельным трудовым договором, а обеспечение СИЗ регулируется отдельно по каждой трудовой функции

Как выдавать СИЗ при совмещении

При совмещении действует другая логика. Работник не заключает второй трудовой договор, а выполняет дополнительную работу в течение своей рабочей смены. Поэтому СИЗ по второй профессии не всегда выдаются как второй полный комплект. Дублирование одинаковых СИЗ не требуется, если защитные свойства и область применения совпадают для основной и дополнительной работ

[Пункт 31 Правил обеспечения работников СИЗ, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н](#), устанавливает: работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо СИЗ по основной профессии дополнительно выдаются другие виды СИЗ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии или совмещаемого вида работ. Отметка о выдаче вносится в личную карточку учета выдачи СИЗ

Если для совмещаемых видов работ предусмотрены, одинаковые СИЗ, достаточно выдать их работнику в количестве, соответствующем наибольшему из необходимых

Ключевое слово здесь — «**дополнительно**». Работодатель не должен механически удваивать одинаковые костюмы, но обязан обеспечить защиту работнику и закрыть все опасности, с которыми он сталкивается при выполнении совмещаемой работы

При совмещении нужно проверить:

- какие СИЗ уже выданы по основной профессии;
- какие опасности появляются при совмещаемой работе;
- какие СИЗ по второй профессии отличаются по виду, защитным свойствам или назначению;
- каких СИЗ не хватает для безопасного выполнения всей работы.

Если работник совмещает одну и ту же профессию и опасности не меняются, дополнительных СИЗ может не потребоваться. Если работник совмещает две или более разные профессии, дополнительные, СИЗ выдаются с учетом недостающих средств защиты или СИЗ с иными характеристиками.

Главное отличие простое: **при совместительстве** работник работает по отдельному трудовому договору, поэтому **СИЗ, учитываются как по самостоятельной должности.**

При совмещении работник выполняет дополнительную работу в рамках основного рабочего времени, поэтому комплект СИЗ не обязательно, удваивается, но обязательно **дополняется** теми средствами защиты, которые нужны для новых опасностей

Нормы СИЗ: одна профессия или две

При совместительстве Нормы выдачи СИЗ применяются отдельно по каждой должности. Если работник по основному трудовому договору — рабочий по комплексному обслуживанию зданий, а по совместительству — дворник, работодатель должен определить СИЗ и по первой, и по второй должности.

При совмещении в Нормах должна быть учтена информация о СИЗ, необходимых для выполнения как основной работы, так и совмещаемой. Но одинаковые СИЗ не нужно дублировать автоматически, если они полностью совпадают по защитным свойствам и закрывают риски по обеим функциям.

Хорошее практическое решение — добавить в Нормы отдельную графу или примечание. Например: «СИЗ предусмотрены дополнительно при выполнении работ в порядке совмещения профессий». Так, инспектор видит не хаос, а управляемую логику: работодатель не забыл вторую работу, а оценил, какие СИЗ действительно нужны.

Объем СИЗ в личной карточке

В личной карточке учета выдачи СИЗ нужно, отражать утверждены Нормы выдачи и фактическую выдачу. Карточка не должна жить своей отдельной жизнью.

На лицевой стороне карточки обычно указывают ФИО работника, табельный номер, структурное подразделение, профессию или должность, рост, размеры одежды, обуви, головного убора и другие необходимые сведения.

При совмещении на лицевой стороне карточки можно указать основную профессию и совмещаемую работу. Например: «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; совмещение — дворник». На оборотной стороне фиксируются конкретные СИЗ: наименование, количество, дата выдачи, срок носки, дата возврата.

При совместительстве безопаснее вести отдельную личную карточку по каждой должности, потому что работа выполняется по отдельному трудовому договору.

Если СИЗ нужны не постоянно, а только при периодическом выполнении отдельных работ, можно использовать механизм дежурных СИЗ. Но это должно быть оформлено именно как дежурные СИЗ, а не как «лежит где-то в шкафу, кому надо — тот взял».

Главная ошибка работодателя: документы не совпадают с фактом

Самая частая ошибка выглядит так: в Нормах или в личной карточке по второй профессии указан полный комплект СИЗ, а фактически работнику выдали только часть, потому что «остальное у него уже есть».

Внутри организации эта логика может казаться разумной. Но при проверке инспектор смотрит на утвержденные Нормы и личную карточку. Если в документах написано, что работнику положен полный комплект по второй должности, а выдана только часть, это может выглядеть как нарушение, и не полный объем выданной СИЗ.

Поэтому документы следует привести в единую систему:

- в Нормах выдачи СИЗ показать основную профессию;
- отдельно указать совмещаемую работу;
- не дублировать одинаковые СИЗ, если они полностью совпадают по защитным свойствам;
- отразить дополнительные, недостающие или отличающиеся СИЗ;
- при необходимости оформить решение комиссии или приказ о том, что конкретный СИЗ, закрывает опасности по основной и совмещаемой работе;
- скорректировать личные карточки так, чтобы они отражали утвержденную работодателем логику выдачи.

Тогда позиция работодателя становится защищаемой: не «мы так решили», а «мы оценили риски, утвердили Нормы и выдали СИЗ по реальной потребности».

Можно ли заменить несколько СИЗ одним средством

Да, но не потому что «так дешевле».

Если одно средство индивидуальной защиты обеспечивает равноценную или более высокую защиту и это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя, работодатель может предусмотреть такую замену в Нормах. Но это должно быть технически и документально обоснованное решение, а не попытка сократить перечень СИЗ ради экономии.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ

Пример 1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и дворник

Допустим, основная профессия работника — рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Дополнительно он выполняет работу дворника. Если это совместительство, работа дворником оформляется отдельным трудовым договором. Соответственно, СИЗ по должности дворника нужно определить и выдать как по отдельной трудовой функции.

Если это совмещение, работодатель смотрит, какие СИЗ уже выданы по основной профессии и какие дополнительные СИЗ нужны для работы дворником. Например, по основной профессии уже выдан костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Если по работе дворника требуется такой же костюм с теми же защитными свойствами, второй одинаковый костюм можно не дублировать автоматически.

Но если для работы дворником дополнительно нужны сигнальный жилет, утепленные СИЗ, влагозащитная обувь или другие средства защиты, их нужно предусмотреть и выдать.

Итог: При совместительстве СИЗ выдаются «с нуля» по должности, на которую оформлен отдельный трудовой договор.

При совмещении проводится анализ текущих СИЗ и дополняется только недостающими позициями — это позволяет избежать дублирования и оптимизировать обеспечение СИЗ.

Пример 2. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и электрик

Если рабочий КОЗ дополнительно выполняет электротехнические работы, базовый комплект для общих производственных загрязнений и механических воздействий не закрывает риски поражения электрическим током и термического воздействия электрической дуги.

В этом случае могут потребоваться СИЗ с особыми защитными свойствами: диэлектрические перчатки, диэлектрическая обувь, защитный щиток, каска с нужными характеристиками, спецодежда с защитой от термических рисков

электрической дуги и другие средства защиты — в зависимости от характера работ.

Итог: при сильно отличающихся опасностях может потребоваться практически новый комплект СИЗ. Экономить здесь — все равно что идти под дождь с ситом и говорить, что технически это тоже «что-то над головой».

Пример 3. Дворник и маляр

Если дворник периодически выполняет малярные работы, одного комплекта для уборки территории недостаточно. Для малярных работ могут понадобиться:

- респиратор или полумаска с фильтрами для защиты от паров лакокрасочных материалов;
- закрытые защитные очки;
- химически стойкие перчатки;
- защитный комбинезон или халат;
- другие СИЗ с учетом состава применяемых материалов и условий выполнения работ.

Обычные перчатки с полимерным покрытием не всегда защищают от химических веществ. Костюм от общих загрязнений тоже не равен химической защите. Поэтому базовый комплект дворника дополняется специализированными СИЗ для малярных работ.

Главное правило: при совмещении профессий нельзя просто выдать два одинаковых комплекта или сократить перечень СИЗ ради экономии. Нужно проанализировать опасности по каждой выполняемой работе, определить, какие СИЗ уже есть в базовом комплекте, и дополнить комплект теми средствами защиты, которые нужны для специфических при совмещаемых работах

Что делать, если одинаковый костюм уже указан дважды

Если в личной карточке по второй должности уже указан полный комплект СИЗ, а фактически выдали только часть, фраза «мы выдаем только недостающие» будет слабым аргументом.

Пока в карточке указан полный комплект по второй должности, доказать «выдаем только недостающие» почти нечем. Сначала нужно исправить Нормы и карточку так, чтобы в них изначально была заложена логика недостающих СИЗ, а не полного дубля.

Если проверка уже на носу, а документы не приведены в порядок, работодателю нужно быть готовым к тому, что инспектор может прийти к мнению о неполной выдаче СИЗ.

На будущее безопаснее пересмотреть локальные Нормы, убрать необоснованное дублирование одинаковых СИЗ и отдельно показать дополнительные позиции по совмещаемой работе.

Что со сроком эксплуатации СИЗ

Срок эксплуатации СИЗ считается со дня фактической выдачи работнику, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ. Если по Нормам костюм выдан на один год, по истечении этого срока его нужно заменить.

Продлевать индивидуальное использование СИЗ после окончания нормативного срока эксплуатации нельзя только потому, что костюм «еще хороший».

Визуально он может выглядеть прилично, но для учета это не новый срок носки.

Если СИЗ возвращены до истечения срока эксплуатации, прошли уход и сохранили защитные свойства, их можно рассматривать для перевода в дежурные СИЗ, если это допустимо по характеру средства защиты и санитарным требованиям. Но это не то же самое, что заново выдать работнику бывший в употреблении индивидуальный комплект на новый полный срок.

Чем рискует работодатель

Необеспечение работников СИЗ относится к нарушениям требований охраны труда. По [ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#) за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты предусмотрены штрафы:

- для должностных лиц — от 20 000 до 30 000 рублей;
- для ИП — от 20 000 до 30 000 рублей;
- для юридических лиц — от 130 000 до 150 000 рублей

Но штраф — это еще не вся история. Главный риск возникает при несчастном случае. Если работник выполнял совмещаемую работу без нужных СИЗ, работодателю будет трудно объяснить, почему опасности были, работа была, а защиты в документах и на человеке не оказалось.

Алгоритм для работодателя

1. Определите, как оформлена дополнительная работа: совместительство или совмещение.
2. Проверьте трудовые договоры, дополнительные соглашения и приказы.
3. Сопоставьте основную и дополнительную работу с Едиными типовыми нормами, результатами СОУТ и оценки профессиональных рисков.
4. При совместительстве определите СИЗ по каждой должности как по отдельной трудовой функции.
5. При совмещении определите базовый комплект по основной профессии и дополнительные СИЗ по совмещаемой работе.
6. Не дублируйте одинаковые СИЗ автоматически, если они полностью совпадают по защитным свойствам.
7. Не сокращайте перечень СИЗ, если опасности по совмещаемой работе требуют иной защиты.
8. Приведите в соответствие Нормы выдачи СИЗ и личные карточки.
9. Отрадите выдачу СИЗ фактически и документально.

10. Периодически пересматривайте Нормы при изменении работ, условий труда, результатов СОУТ или оценки профессиональных рисков.

Вывод:

При совместительстве СИЗ учитываются по каждой должности отдельно, потому что работа выполняется по отдельному трудовому договору.

При совмещении СИЗ не обязательно дублируются полностью. Работнику выдают СИЗ по основной профессии и дополнительно те средства защиты, которые нужны для совмещаемой работы.

Но есть важное условие: эта логика должна быть отражена в Нормах выдачи СИЗ и личной карточке. Если в документах указан полный комплект по второй профессии, а фактически выдана только часть, это уже не «разумная экономия», а потенциальная недовыдача.

Работник должен быть защищен от всех опасностей, с которыми он сталкивается при фактически выполняемой работе. А документы должны подтверждать эту логику, а не спорить с ней.