

Содержание

Охрана труда в ДОУ на 2017 год: план и организация работы	2
План работы по охране труда в ДОУ на 2017 год	3
Организация работы по охране труда в ДОУ	4
Инструктажи по охране труда дошкольных учреждений	5
Виды инструктажей по охране труда дошкольных учреждений	6
Проверка знаний по охране труда дошкольных учреждений	6
Оказание первой помощи как составляющая охраны труда дошкольных учреждений	7
Организация работы по охране труда в детском саду	8
Организация работы по охране труда в детском саду с численностью персонала до 50 человек	8
Организация работы по охране труда в детском саду с численностью персонала более 50 человек	9
Деятельность службы, которая отвечает за работу по охране труда в детском саду ..	9
О специальной оценке условий труда	11
Нормативные документы	20
Правовые аспекты проведения вакцинации и медосмотра педагога	20
Медосмотр педагога и других работников ДОО: особенности прохождения	20
Вакцинация против гриппа как часть медосмотра педагога	23

Охрана труда в ДОУ на 2017 год: план и организация работы

Заведующие дошкольного образовательного учреждения несут ответственность и руководство выполнением требований и организацию охраны труда в дошкольных учреждениях. Охрану труда в ДОУ 2017 года регламентирует ряд нормативно-правовых документов и локальных актов образовательного учреждения:

- устав дошкольного образовательного учреждения;
- лицензия ДОУ;
- коллективный договор;
- правила внутреннего распорядка для сотрудников ДОУ;
- план противопожарных и организационно-технических [мероприятий по охране труда](#);
- ряд приказов заведующего ДОУ;
- программы инструктажа по охране труда, обучения и проверки знаний;
- протоколы и акты проверки помещений;
- журналы учета инструкций, регистрации несчастных случаев и прочие.

Педагогическому и техническому персоналу детского сада важно понимать, что ДОУ является место массового пребывания детей, а потому в [случае возникновения чрезвычайных ситуаций](#), травм и опасностей, ему придется принимать оперативные и правильные решения, координируя свои действия.

Инструкции по охране труда в ДОУ 2017 года должны ответственно составляться и учитываться. От этого во многом зависит безопасность детей, в том числе и воспитанников младших групп. Воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физическому воспитанию и все работники ДОУ несут ответственность за безопасность и жизни детей. Все инструкции делятся на категории:

- для педагогических работников;
- для технических работников;
- для детей детского сада;
- для выполнения работ с оборудованием в ДОУ;
- при проведении работ на пищеблоке.

План работы по охране труда в ДОУ на 2017 год

[Работы по охране труда](#) в дошкольном образовательном учреждении ложатся на плечи заведующей, администрации, председателя профсоюзного комитета, ответственного по охране труда, заведующей хозяйством.

Планирование работы по охране труда в ДОУ строится на трех ключевых аспектах

Работа с нормативными документами по технике безопасности и охране труда

1. Распределение обязанностей по охране труда;
2. Составление плана работы, организационно-технических мероприятий по улучшению здоровья, условий охраны труда для школьников и работников;
3. Утверждение графика контроля за проведением мероприятий по электро- и пожарной безопасности, за состоянием охраны труда, по предупреждению дорожно-транспортных происшествий;
4. Издания приказа о назначении ответственных за обеспечение безопасности, режиме работу ДОУ, формировании комиссии по охране труда;
5. Обновление документации, планов эвакуации, [инструкций по охране труда](#);
6. Проведение собраний коллектива, совещаний, направленных на устранение недостатков работы по охране труда;
7. Инструктаж работников, знакомство с нормами пожарной безопасности, внутренним трудовым распорядком и должностными инструкциями.

Совершенствование условий охраны труда в ДОУ на 2017 год

1. Профсоюзный комитет составляет соглашение по охране труда, а после подводит итоги его выполнения.
2. Проведение административно-общественного контроля.
3. Предоставление спецодежды и прочих СИЗ работникам согласно нормам охраны труда.
4. Формирование графика отпуском для работников согласно производственным нормам безопасности в ДОУ.
5. Контроль за успешным прохождением медосмотров работниками ДОУ.

Безопасность учебно-воспитательного процесса

1. В соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами составляется календарный учебный план-график, расписание учебных занятий, работы спортивных секций, кружков.

2. Разработка системы горячего питания школьников, контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм приготовления еды в столовой.
3. Проведение медицинских осмотров для технического персонала и педработников.
4. Учет и расследование несчастных случаев со школьниками и работниками ДОУ, составление соответствующих актов.
5. Популяризация охраны труда и техники безопасности посредством наглядной агитации, проведения бесед, докладов и лекций, демонстрации учебных и научно-популярных фильмов, создания инструкций и специальных уголков охраны труда, информирование работников об издании нормативно-правовых актов, книг, периодической печати.

Организация работы по охране труда в ДОУ

Пять основных исполнителей в дошкольном образовательном учреждении занимаются реализацией вопросов охраны труда в ДОУ 2017.

Исполнитель	Виды деятельности
Заведующий	• Издает приказы об организации охраны труда в дошкольном образовательном учреждении; • Информировывает работников, заключает с ними соответствующие договора по обеспечению охраны труда; • Утверждает положения о службе и организации охраны труда; • Формирует базу нормативных актов, обеспечивает обучение работников охране труда, обеспечивает их необходимыми СИЗ, устанавливает доплаты, дополнительные отпуска, если того требуют условия труда; • Планирует мероприятия по улучшению условий охраны труда; • Обеспечивает плановое медицинское освидетельствование работников; • Утверждает программу обучения и вводных инструктажей; • Два раза в год подводит итоги выполнения работ по охране труда в ДОУ.
Заместитель заведующей	• Отвечает за создание безопасных условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса; • Руководит и контролирует соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности и санитарии; • Разрабатывает инструкции по технике безопасности педагогов; • Контролирует обучение детей правилам пожарной безопасности и ПДД; • Расследует и оформляет несчастные случаи с детьми; • Отвечает за исправность учебного оборудования, своевременность проведения инструктажа педагогов.

Заведующий хозяйством	• Организует мероприятия по профилактике травматизма; • Следит за соблюдением требований техники безопасности, разрабатывает соответствующие инструкции для работы с оборудованием; • Проводит обучение персонала, работающего с электроустановками; • Инструктирует на рабочих местах, проводит оценку знаний, допускает работников к труду после инструктажа; • Отвечает за текущий ремонт и осмотр зданий, ответственен за эксплуатацию зданий и территории детского сада согласно нормам техники безопасности; • Контролирует исправность канализации, тепловых сетей, водопровода; • Следит за соблюдением норм пожарной безопасности.
Воспитатель	• В ходе учебно-воспитательного процесса соблюдает правила техники безопасности; • Лично отвечает за сохранность здоровья и жизни детей в ходе проведения походов, экскурсий, занятий; • При наступлении несчастного случая незамедлительно сообщает об этом руководству; • Обучает детей правилам поведения на улице, на воде, на природе, дома, ПДД, пожарной безопасности, воспитывает у них чувство ответственности за свою жизнь; • Проводит соответствующую работу с родителями.
Медсестра	• В ходе охраны труда в ДОУ на 2017 год проводит мероприятия по утвержденной в детском саду программе производственного контроля; • Реализует мероприятия по оздоровлению и закаливанию воспитанников; • Осуществляет медико-педагогический контроль, профилактические осмотры работников, проводит вакцинации; • Контролирует питание детей, комплектацию аптек.

Важность соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, [обязанностей работников](#) в ходе проведения учебно-воспитательного процесса неоспорима. Каждому сотруднику ДОУ необходимо с предельной ответственностью подходить к выполнению норм и правил, прописанных в соответствующих должностных инструкциях, уставе, приказах и распоряжениях заведующей, соглашении об охране труда.

Инструктажи по охране труда дошкольных учреждений

Деятельность по [охране труда дошкольных учреждений](#) предусматривает обязательное проведение инструктажей. Любой инструктаж должен проводиться согласно программе [обучения по охране труда](#) и включать несколько этапов.

Виды инструктажей по охране труда дошкольных учреждений

Вводный [инструктаж проводится со всеми сотрудниками](#), в том числе командированными, которые приходят в организацию. Он включает информацию об основном виде деятельности организации, ее особенностях, способах передвижения по территории, местонахождении аптечек для оказания первой помощи. При приеме на работу специалист по охране труда проводит вводный инструктаж, в котором дается информация о средствах пожаротушения, планировке территории и т.д.

Первичный инструктаж по охране труда дошкольных учреждений проводится до начала самостоятельной работы. Когда новый сотрудник, неважно с опытом или без опыта работы, приступает к своим обязанностям, с ним обязательно проводится первичный инструктаж по охране труда. Повторный инструктаж, как правило, проводится раз в год с сотрудниками, которые имеют профспециальность.

Заведующий детским садом может быть освобожден от проведения повторного инструктажа. Кроме того, руководитель имеет право составить перечень профессий, которых он освобождает от проведения первичного инструктажа. Однако в этом случае полная ответственность за незнание вопросов охраны труда дошкольных учреждений ложится на руководителя. При возникновении травм или несчастных случаев директор детского сада должен будет в служебной объяснительной записке аргументировать, почему тот или иной работник освобожден от проведения инструктажа. Поэтому рекомендуется не освобождать работников от повторного инструктажа. Сам заведующий раз в три года проходит обучение по охране труда и имеет удостоверение установленного образца.

Внеплановый инструктаж проводится при возникновении несчастных случаев, аварий, а также при изменении законодательства. Стоит обратить внимание, что при изменении нормативно-правовых актов внеплановый инструктаж проводится со всеми сотрудниками только по этим изменениям.

Целевой инструктаж по охране труда дошкольных учреждений проводится только в тех случаях, когда работника направляют на работу, несвойственную ему при выполнении своих прямых функциональных обязанностей. Например, охранника просят подмести территорию, и перед этим специалист по охране труда проводит целевой инструктаж.

Проверка знаний по охране труда дошкольных учреждений

После проведения всех инструктажей, необходимо закрепить, а потом проверить знания. Для этого заведующий детским садиком должен создать комиссию по проверке знаний по охране труда дошкольных учреждений. В ее состав входит три человека. Председатель комиссии – заведующий

детским садом. Два члена комиссии – это специалист или уполномоченный по охране труда, представитель профсоюза, если он есть, или любой другой сотрудник.

Все три человека должны обязательно быть аттестованы в учебном центре по охране труда и иметь подтверждающее удостоверение члена постоянно действующей комиссии. Только в таком составе комиссия имеет право принимать экзамены после проведения инструктажей у своих сотрудников.

После сдачи экзамена выдаются удостоверения и составляется протокол проверки знаний. Если сотрудник не сдает экзамен, то назначается новая дата. Если он не сдает два раза подряд, то отстраняется от работы без оплаты труда. Далее отношения регулируются трудовым договором.

Протокол проверки знаний по охране труда дошкольных учреждений должен вестись обязательно и подписываться всеми членами комиссии. Проверяющий инспектор может попросить папку, в которой сброшюрованы все протоколы проверки знаний за последние пять лет.

Если при проверке запрашиваемые документы не будут предоставлены, потому что они не велись, то инспектор выписывает предписание. Нарушением считается отсутствие протокола проверки знаний, отсутствие записей в журнале проведения инструктажей. Ведение документации – это не формальный подход, а возможность обезопасить сотрудников и детей дошкольного образовательного учреждения. Поэтому все документы по охране труда дошкольных учреждений должны быть в порядке.

Оказание первой помощи как составляющая охраны труда дошкольных учреждений

В Трудовом кодексе зафиксировано, что при проведении обучения по охране труда дошкольных учреждений должны быть рассмотрены вопросы оказания первой помощи. Ранее существовали правила оказания первой доврачебной помощи.

Теперь слово «доврачебной» исчезло, потому что в силу отсутствия медицинского образования многие специалисты по охране труда, а также сотрудники, не умеющие накладывать шины, проводить искусственное дыхание, массаж сердца, наносили вред пострадавшему человеку. Неправильное употребление лекарств по совету несведущих людей может также навредить.

Поэтому сейчас не только не используется слово «доврачебная» помощь, но и изменен состав аптечки. Сейчас в аптечку не входит ни одно лекарственное средство, даже йод, зеленка, нашатырный спирт. Включены только бинты, перевязочные пакеты, ножницы, лейкопластырь, жгуты. Любой лекарственный препарат исключен, дабы не нанести большой вред.

В рамках организации работ по охране труда дошкольных учреждений заведующий детским садом должен направить сотрудника на обучение по оказанию первой помощи. В течение 14 часов этот человек проходит программу. После этого он может обучать остальных сотрудников.

В детском садике, как правило, есть сотрудник, медсестра или фельдшер, который имеет профильное медицинское образование. На него ложится обязанность в рамках своей компетенции оказывать медицинскую помощь.

Специалист по охране труда, проводя инструктаж, никогда не должен говорить о том, что можно давать пострадавшему лекарства, которые у него находятся. Пострадавший только сам может принять свою таблетку, и ответственность за последствия лежит на нем. Сотрудники должны знать общие принципы оказания первой помощи.

Своевременное создание службы по охране труда дошкольных учреждений и правильная организация ее работы позволяет детскому садiku обеспечить безопасность функционирования учреждения, а кроме того избежать лишних штрафов.

Организация работы по охране труда в детском саду

Система [управления охраной труда](#) – это выстроенный четкий порядок по организации безопасных [условий работы](#), который должен вестись на любом предприятии вне зависимости от вида деятельности. При построении системы управления работой по охране труда в детском саду следует ориентироваться, в первую очередь, на Трудовой кодекс, в частности, его десятый раздел, который полностью посвящен этим вопросам.

Организация работы по охране труда в детском саду с численностью персонала до 50 человек

Если численность сотрудников детского сада не превышает 50 человек, то работодатель должен назначить работника, который будет отвечать за охрану труда. Он также может заключить договор с аккредитованной организацией, которая имеет право выполнять эту работу.

Ранее привлечение специалиста по гражданско-правовому договору было сопряжено с рядом рисков. В частности, специалист по охране труда мог подтвердить свои знания и опыт только обычным удостоверением, подтверждающим наличие профильного образования, стажа работы и так далее. Однако этого недостаточно при организации работы по охране труда в детском саду.

Поэтому в законодательство были внесены изменения. Так, сейчас есть Правила аккредитации организаций 205-н, 2010 года со всеми внесенными изменениями. Ими нужно руководствоваться в работе.

Если численность сотрудников меньше 50 человек, работодатель имеет право возложить на кого-либо обязанности по выполнению или пригласить аттестованную организацию. Реестр таких организаций ведет Министерство по охране труда. На сайте минтруд.ру есть список организаций, которые имеют право оказывать такие услуги.

Кроме того, на этом сайте существует реестр экспертов, которые проводят специальную оценку условий по охране труда. Такая оценка обязательно должна проводиться в дошкольной образовательной организации. Существование реестра помогает каждому руководителю учреждения, предприятия, застраховаться от взаимодействия с фирмами-мошенниками, которые обещают провести оценку за меньшие деньги.

Организация работы по охране труда в детском саду с численностью персонала более 50 человек

Если численность работников превышает 50 человек, то согласно статье 217 ТК РФ работодатель должен создать службу охраны труда и назначить человека, который будет за это отвечать. При этом ответственный работник должен иметь высшее профильное образование и стаж работы не менее 5 лет.

Если в штате детского сада нет таких сотрудников, то работодатель отправляет выбранного работника на курсы повышения квалификации. Обязательное требование – наличие высшего образования и стажа работы не менее года. В аккредитованной организации, учебном центре, работник проходит обучение в объеме 256 часов. Учебные центры занесены в реестр и есть во всех регионах России. Обучение проводится по двум формам: очной или заочной. Обучающийся прослушивает курс лекций о работе по охране труда в детском саду, сдает экзамен и получает удостоверение установленного образца.

Существует формула, которая определяет, сколько должно быть выделено человек для организации системы охраны труда в зависимости от общей численности персонала.

Деятельность службы, которая отвечает за работу по охране труда в детском саду

Система управления охраной труда в дошкольной образовательной организации начинается с приказа руководителя о назначении сотрудника, отвечающего за работу по охране труда в детском

саду. Затем создается Положение об охране труда, которое включает требования для специалистов по охране труда, принципы техносферной безопасности и так далее.

Согласно законодательству, служба охраны труда должна быть самостоятельным структурным подразделением. Отдельный человек или служба по охране труда подчиняются напрямую руководителю. Это связано с тем, что специалисты по охране труда отвечают за документооборот, принимают надзорно-контрольные органы, которые приходят с проверкой (представители Роспотребнадзора, государственный инспектор по труду).

Основная задача специалиста, организовывающего работу по охране труда в детском саду, – минимизировать сумму штрафов после выявленных инспектором нарушений. Здесь важно соблюдать все правила ведения документации, поскольку это, как правило, существенно снижает штрафы. Специалист по охране труда может стать тем работником, который будет отвечать за гражданскую оборону или за работу по пожарной безопасности в детском саду. Как правило, руководитель детского сада не берет в штат отдельного человека, на которого возлагаются эти функции.

Специалист по охране труда имеет право отказаться от выполнения этих обязанностей, поскольку согласно единого тарифно-квалификационного справочника и утвержденного профессионального стандарта специалиста по охране труда, он не должен брать на себя эти функции. Однако, как правило, работники соглашались. Здесь важный момент: выполнение непрофильных должностных обязанностей должно осуществляться за дополнительную плату согласно дополнительному соглашению к трудовому договору.

Если доплаты нет, и в детском саду происходит какой-то опасный инцидент, то надзорные органы потребуют соответствующую документацию, подтверждающую проводимую работу по охране труда в детском саду. Если документы разрабатывались работником, для которого это не профильная обязанность, на образовательное учреждение накладывается штраф.

В Положении о службе охраны труда должны быть закреплены функции и права специалиста по охране труда. Права этого сотрудника очень широкие, практически равные правам инспектора, который приходит с проверкой. Специалист по охране труда имеет право войти в любое помещение, в любое время суток и провести там проверку. При наличии нарушений – выдать предписание заведующему детским садом.

Еще один важный нюанс работы специалиста по охране труда – полное исключение формального подхода. Он сам должен быть заинтересованным в надлежащем исполнении обязанностей, так как

штрафы, которые в последнее время возросли в разы, могут накладываться не только на учебное учреждение, но и лично на работника. Кроме того, этот специалист наряду с руководителем несет ответственность за здоровье и жизни сотрудников, а также детей, которые посещают образовательное учреждение, за восстановление работника в детском саду в случае неправомерного увольнения.

О специальной оценке условий труда

*Римма Мубаракшина, зав. юридическим отделом, главный правовой инспектор труда
Красноярской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.*

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ) все имеющиеся в образовательной организации рабочие места подлежат [специальной оценке условий труда](#)¹.

В силу ч. 6 ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) рабочим является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка [условий труда](#), с указанием аналогичных рабочих мест утверждается комиссией по проведению специальной оценки условий труда до начала выполнения работ (ч. 5 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

По общему правилу специальная оценка условий труда проводится в отношении каждого рабочего места из перечня, утвержденного комиссией. Что касается аналогичных рабочих мест, то на основании ч. 1 ст. 16 Закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда проводится в отношении 20% от общего числа таких рабочих мест (но не меньше двух), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам. При этом на аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда, и в отношении них разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии,

должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Закон № 426-ФЗ. Ст. 9. Ч. 6

Пример 1

В нашем детском саду работает секретарь, должностные обязанности которого связаны с работой на компьютере и использованием копировально-множительной техники. Нужно ли проводить специальную оценку условий труда на его рабочем месте, если до введения специальной оценки условий труда (до 1 января 2014 г.) оно не подлежало аттестации по условиям труда?

На основании ч. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда проводится в отношении всех рабочих мест в организации, за исключением условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Ранее в соответствии с п. 4 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, не подлежали аттестации рабочие места, на которых работники заняты исключительно на персональных компьютерах и (или) эксплуатируют иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства. Однако этот документ утратил силу в связи с принятием Закона № 426-ФЗ.

Таким образом, условия труда на рабочем месте секретаря подлежат специальной оценке наряду со всеми рабочими местами.

На основании ч. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Для проведения специальной оценки условий труда впервые в связи с принятием Закона № 426-ФЗ предусмотрены особые сроки в зависимости от группы рабочих мест (см. таблицу).

Сроки проведения плановой специальной оценки условий труда впервые

Группа рабочих мест	Сроки	Правовое основание
Рабочие места, в отношении которых ранее была проведена аттестация по условиям труда, указанные в п. 3 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ	Не позднее пяти лет с даты последней аттестации (за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда)	Ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ
Рабочие места, в отношении которых ранее не проводилась аттестация по условиям труда, не указанные в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ	До 31 декабря 2018 г. включительно	Ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ
Рабочие места, в отношении которых ранее не проводилась аттестация по условиям труда, указанные в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ	В кратчайшие сроки со дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ	Ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ

Обращаем внимание на то, что Законом № 426-ФЗ четко не определены сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, указанных в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ, в отношении которых ранее не проводилась аттестация по условиям труда (например, рабочих мест педагогических работников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости).

Однако, во-первых, согласно ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ возможность поэтапного проведения специальной оценки условий труда и ее завершения не позднее чем 31 декабря 2018 г. установлена только в отношении рабочих мест, не указанных в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ. Во-вторых, условия труда на рабочих местах, перечисленных в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ, являются заведомо вредными и (или) опасными. В связи с этим за непроведение специальной оценки условий труда на данных рабочих местах контролирующие органы могут привлечь работодателя к административной ответственности:

- до 1 января 2015 г. – за нарушение законодательства об охране труда в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее – КоАП РФ);
- после 1 января 2015 г. – за непроведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Именно поэтому провести специальную оценку условий труда на обозначенных рабочих местах (указанных в пп. 1,2 ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ) нужно в кратчайшие сроки.

Пример 2

В нашем детском саду аттестация рабочего места повара была проведена в 2013 г., т. е. до введения специальной оценки условий труда. Нужно ли проводить специальную оценку условий труда на данном рабочем месте?

Согласно ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ в случае, если до дня вступления в силу данного закона была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ (т. е. случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда). При этом для целей, определенных ст. 7 Закона № 426-ФЗ (например, для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций), используются результаты аттестации, проведенной в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в соответствии с Законом № 426-ФЗ до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

На основании ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, действительные до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 г. включительно, применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Данные тарифы установлены п. 2.1 ст. 33.2 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской

Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации признаны вредными и (или) опасными.

Разъяснения по данному вопросу содержатся также в письмах Минтруда России от 21.03.2014 № 15-1/В-298 и от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579.

Таким образом, вопрос о необходимости проведения специальной оценки условий труда до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест (в случае отсутствия обстоятельств для проведения внеплановой специальной оценки условий труда) решается работодателем самостоятельно.

Помимо плановой специальной оценки условий труда ст. 17 Закона № 426-ФЗ предусмотрена возможность проведения внеплановой специальной оценки, которая должна проводиться в течение шести месяцев со дня:

- ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получения работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства нарушениями требований Закона № 426-ФЗ;
- изменения технологического процесса, состава применяемых материалов и (или) сырья, применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедшего на рабочем месте несчастного случая на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленного профессионального заболевания, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- получения мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Работодатель. На основании ч. 1 ст. 8 Закона № 426-ФЗ обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Он заключает гражданско-правовой договор с организацией, проводящей специальную оценку условий

труда (ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ), а также создает комиссию по проведению специальной оценки условий труда и утверждает график проведения этой процедуры (ч. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

В соответствии с ч. 1 ст. 4 Закона № 426-ФЗ при проведении специальной оценки условий труда работодатель вправе:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном Законом № 426-ФЗ;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям ст. 19 Закона № 426-ФЗ;
- обжаловать в порядке, установленном ст. 26 Закона № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.
- Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ работодатель обязан:
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в т. ч. внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- в письменной форме ознакомить работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работники. Согласно ч. 2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ работники вправе участвовать в проведении специальной оценки условий труда в составе комиссии по ее проведению. Также на основании ч. 1 ст. 5 Закона № 426-ФЗ работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Закона № 426-ФЗ.

Законом № 426-ФЗ установлена всего лишь одна обязанность работника при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте – он обязан ознакомиться с ее результатами.

Выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения (п. 1 ч. 2 ст. 6 Закона № 426-ФЗ);
- направлять работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда (п. 7 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

Организация, проводящая специальную оценку условий труда. В соответствии с ч. 1 ст. 21 Закона № 426-ФЗ формирование и ведение реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, отнесено к компетенции Минтруда России.

Реестр аккредитованных организаций, проводящих специальную оценку условий труда, размещен в открытом доступе на официальном сайте Минтруда России (rao.rosmintrud.ru).

Согласно ст. 6 Закона № 426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе отказаться от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью ее работников, а также обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

- предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным ст. 19 Закона № 426-ФЗ;
- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;
- хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с Законом № 426-ФЗ.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, имеет право не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:

- непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ.

В договор с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, необходимо включить, в частности, следующие условия:

- виды работ и услуг по специальной оценке условий труда;
- сроки выполнения работ и оказания услуг по специальной оценке условий труда;
- стоимость выполнения работ, порядок их оплаты;
- права и обязанности работодателя при проведении специальной оценки условий труда;
- права и обязанности специализированной организации при проведении специальной оценки условий труда;

- ответственность сторон в случае неисполнения обязательств по договору.

В соответствии со ст. 27 Закона № 426-ФЗ организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 г. включительно.

Если аттестат аккредитации испытательной лаборатории (центра) истекает в 2014 г., то организация вправе проводить специальную оценку условий труда до 31 декабря 2014 г. включительно без учета требований, установленных п. 2 ч. 1 ст. 19 Закона № 426-ФЗ к квалификации и количеству экспертов.

Статьей 7 Закона № 426-ФЗ определено, в каких целях работодателем могут применяться результаты проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан:

- установить дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- разработать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;
- обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, оснастить рабочие места средствами коллективной защиты;
- установить работникам предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации;
- проинформировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях и т. д.

Если по итогам специальной оценки условия труда вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены и условия труда признаны безопасными, работодатель должен:

- организовать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
- регулярно осуществлять контроль состояния условий труда на рабочих местах;

- проводить мероприятия по поддержанию условий труда на безопасном уровне и т. д.

Нормативные документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
4. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”»
5. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»
6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»
7. Письмо Минтруда России от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579
8. Письмо Минтруда России от 21.03.2014 № 15-1/В-298

¹Об основных этапах проведения специальной оценки условий труда см.: Справочник руководителя дошкольного учреждения. 2014. № 10. С. 5.

Правовые аспекты проведения вакцинации и медосмотра педагога

Медосмотр педагога и других работников ДОО: особенности прохождения

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об [образовании в Российской Федерации](#)» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) устанавливает [обязанность педагогических работников](#) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические [медицинские осмотры](#), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ).

Помимо этого, «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях. СанПиН 2.4.2.2821-10» и «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных

организаций. СанПин 2.4.1.3049-13» также обязывают к медосмотру педагога и других работников дошкольных и общеобразовательных организаций проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

Далее рассмотрим подробнее вопросы, связанные с прохождением медосмотра педагога и других работников ДОО.

— *В чем разница между предварительными и периодическими медицинскими осмотрами?*

— Предварительные осмотры предшествуют заключению трудового договора, поэтому проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья поступающего на работу лица поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Периодические медицинские осмотры – обследование, которое проводится с установленной периодичностью в целях наблюдения за состоянием здоровья работников, выявления начальных форм профессиональных заболеваний, признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья, а также для формирования групп риска профессиональных заболеваний и выявления противопоказаний для отдельных видов работ.

— *Проводятся ли данные виды медосмотров только в отношении педагогических работников или в отношении всех работников образовательных организаций?*

— Абсолютно все без исключения работники образовательных организаций должны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

— *Какие документы необходимо представить для прохождения предварительного медосмотра педагога и других работников ДОО?*

— В медицинскую организацию представляются следующие документы:

- направление от работодателя, паспорт (или другой документ, удостоверяющий его личность);
- паспорт здоровья работника (при наличии);
- решение врачебной комиссии об обязательном психиатрическом освидетельствовании.

— *Как часто должен проводиться периодический медосмотр педагога?*

— Периодические медицинские осмотры для работников ДОО должны проводиться ежегодно.

— *Какие медицинские обследования ждут педагогов при прохождении медицинских осмотров?*

— Объем проведения медицинских осмотров указан в п. 18 приложения № 2 к Приказу № 302н:

- осмотр врачами – дерматовенерологом, оториноларингологом, стоматологом, инфекционистом;
- лабораторные и функциональные исследования – рентгенография грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею при поступлении на работу, исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже одного раза в год либо по эпидпоказаниям;
- выявление дополнительных медицинских противопоказаний: брюшного тифа, паратифов, сальмонеллеза, дизентерии; гельминтозов; сифилиса в заражном периоде; лепры; заразных кожных заболеваний: чесотки, трихофитии, микроспории, парши, актиномикоза с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; заразных и деструктивных форм туберкулеза легких, внелегочного туберкулеза с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонореи – для работников медицинских организаций и ДОО – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; озоны.

— *Как работник узнает о месте и времени прохождения медицинского осмотра?*

— Периодический медосмотр педагога проводится на основании поименных списков, которые составляются и утверждаются работодателем не позднее чем за два месяца до начала проведения очередного осмотра.

— *Должен ли педагог при поступлении на работу в образовательную организацию проходить медосмотр, если он уже прошел его в другой образовательной организации менее года назад?*

— Да, должен. Медицинский осмотр проводится на основании направления конкретного работодателя.

— *Правда ли, что работодатель может отстранить от работы работника, отказавшегося от прохождения периодического медицинского осмотра?*

— Совершенно верно, работодатель может отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего обязательный медосмотр педагога.

— *За чей счет осуществляются медицинские осмотры?*

— В соответствии с ч. 7 ст. 213 ТК РФ предварительные и периодические медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

Вакцинация против гриппа как часть медосмотра педагога

Кроме того, согласно СанПиН 2.4.2.2821-10 и СанПиН 2.4.1.3049-13 все работники дошкольных и общеобразовательных организаций должны быть привиты в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям.

Далее рассмотрим подробнее вопросы, связанные с проведением вакцинации, как части медосмотра педагога.

— *Может ли работник отказаться от вакцинации?*

— Да, может. Статья 5 Федерального закона № 157-ФЗ указывает на возможность отказа граждан от профилактических прививок, однако такой отказ должен быть оформлен письменно.

Важно понимать, что в случае отсутствия профилактических прививок гражданам могут отказать в приеме на работу или отстранить их от деятельности, которая связана с риском инфицирования.

Список таких видов деятельности утвержден постановлением Правительства РФ. Так, в список добавлена и деятельность в образовательных организациях. Другими словами, работодатель может отстранить сотрудника в случае отсутствия профилактической прививки.

— *Все ли работники образовательных организаций должны проходить вакцинацию? Есть ли исключения для каких-либо категорий?*

— Работники дошкольных и общеобразовательных организаций обязаны пройти прививки в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, что проводится в части медосмотра педагога. Не распространяется это правило лишь на тех работников, у которых есть медицинские противопоказания для вакцинации.

— *Правда ли, что вакцинация проводится за собственный счет работников?*

— Это неверно. Финансовое обеспечение противоэпидемических мероприятий является расходным обязательством Российской Федерации. Соответственно, мероприятия по иммунопрофилактике проводятся за счет бюджетных средств, т. е. расходы на вакцинацию осуществляются из средств работодателя.