Вопрос 1 – должны ли помощники воспитателей и младшие воспитатели иметь специальное образование по направлению подготовки «Педагогика».

Ответ - нет, т.к. 1 июля 2016 г. вступила в силу статья 195.3 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает требования об обязательном применении работодателями профессиональных стандартов.

27 июня 2016 г. принято постановление Правительства РФ от № 584, которым определены особенности применения профессиональных стандартов государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

Требования к квалификации помощника воспитателя и младшего воспитателя указаны в приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:

Младший воспитатель должен иметь среднее профессиональное образование, независимо от направления подготовки, или среднее (полное) общее образование, но тогда он должен пройти профессиональную подготовку в области образования и педагогики. Младший воспитатель не является педагогическим работником, поэтому получение педагогического образования для него необязательно. Основание: Должность младшего воспитателя не отнесена к должностям педагогических работников - см. «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

В настоящее время не утвержден профессиональный стандарт по должности младшего воспитателя. Таким образом, младший воспитатель не является педагогическим работником, поэтому получение педагогического образования для него необязательно.

Вопрос 2 – при прохождении периодического медицинского осмотра работники проходят осмотр врача – психиатра. Можно ли это считать психологическим освидетельствованием? Т.е., вы спрашиваете – можно ли считать осмотр врача психиатра психологическим освидетельствованием?

Ответ - нет, т.к: периодический медицинский осмотр работников образования, в т.ч дошкольного образовательного учреждения, регламентируется Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н, психиатрическое освидетельствование работников образования проводится на основании требования статьи 213 трудового кодекса РФ и Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 года № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании. Прохождение психологического освидетельствования работниками образования законодательством РФ не предусмотрено.

Вопрос 3 – необходимо ли проводить СОУТ по новообразованой деятельности (введенной в штат) после проведения спец.оценки, если на нее был переведён работник на деятельности , рабочее место по которому, подлежало спец.оценке. При этом фактически раб.место (кабинет, свет. оргтехника не изменилась), а могли измениться трудовые функции, но в рамках той же работы (специалист – ведущий специалист). Если спец.оценку проводить необходимо, то в какие сроки с даты введения деятельности в штатное расписание?

Ответ - Согласно статье 17. Проведение неплановой специальной оценки условий труда Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ"О специальной оценке условий труда:

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение 12-ти месяцев со дня наступления указанных в части 1 настоящей статьи случаев.

Таким образом, в вашей организации необходимо провести внеплановую оценку условий труда в течение 12-ти месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованного рабочего места.

Вопрос 4 – Всероссийский съезд охраны труда рекомендовал, чтобы специалист по охране труда должен быть независим. Что это значит?

Ответ - Всероссийский съезд охраны труда рекомендовал, чтобы специалист по охране труда должен выполнять должностные обязанности, имеющие отношения к охране труда и может ли специалист по охране труда выполнять обязанности в сфере контроля безопасности иного характера – пожарно, дорожного движения.

Отвечая на вопросы 3 и 4 сообщаем, что рекомендации 5-го всероссийского съезда охраны труда не носят признаков нормативно – правовых актов, а потому не могут быть применимы как обязательные к исполнению, а носят лишь рекомендательный характер.

Вопрос 5 – рабочее место аттестовано, но произошло изменение названия должности. Нужна ли повторная спецоценка?

Ответ - Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ"О специальной оценке условий труда» не предусмотрено проведение повторной специальной оценки условий труда.

При переименовании должностей, в соответствии с положениями части 3 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», проводить внеплановую специальную оценку условий труда не нужно, если не наступило событий, указанных в пп. 3-5 и 7 ч. 1 той же статьи.

Вопрос 6 – СОУТ была проведена для рабочего места Инженер отдела. Отдел переименовали, работник находится в той же должности инженера, функции не изменились, сидят на том же рабочем месте можно ли признать результаты ранее проведенной СОУТ для рабочего места при переименовании отдела?

Ответ - Если не произошли изменения в технологическом процессе, нет оснований для проведения внеплановой СОУТ, указанных в статье 17 Закона РФ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426. Таким образом, при переименовании должностей, в соответствии с положениями части 3 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», проводить внеплановую специальную оценку условий труда не нужно, если не наступило событий, указанных в пп. 3-5 и 7 ч. 1 той же статьи.

Вопрос 7 – возможно ли по-прежнему выполнять обязанности по ведению вопросов в организации с численностью работников более 50 человек (у нас более 180) как доп.нагрузка не имеющему проф.переподготовку по ОТ работнику? Или все-таки должен быть отдельный работник – инженер по ОТ.

Ответ - 1 июля 2016 г. вступила в силу статья 195.3 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает требования об обязательном применении работодателями профессиональных стандартов. Эти стандарты, в том числе профессиональный стандарт в области охраны труда обязательны к применению всеми организациями не зависимо от формы собственности. (см. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ).

Согласно статье 217 трудового кодекса РФ, В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утв.Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.08.2014 №524н.

Вопрос 8 – принимаем по заявке из центра занятости школьников на работу во время летних каникул. Кому из работающих с этими подростками необходимо оформлять мед.освидетельствование?

Ответ - На основании статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (далее – Перечень), утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 года № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании"", в котором указано, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений.

Таким образом, справки о психиатрическом освидетельствовании нужны всем работникам образовательного учреждения.

Вопрос 9 – нужны ли справки о психиатрическом обследовании сотрудникам высшего профессионального учебного заведения, как преподавателям, так и всем сотрудникам?

Ответ – да. На основании статьи 213 Трудового кодекса РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 года № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании". Перечнем установлено, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений.

Таким образом, справки о психиатрическом освидетельствовании нужны всем работникам образовательного учреждения, в т.ч и высшего учебного заведения.

Вопрос 10 – обязательно ли прохождение предварительного и периодического мед.осмотров работника сферы ЖКХ , если по результатам СОУТ класс условий труда 2 (допустимые) по профессии уборщик, дворник, рабочие и не является ли нарушением направление на предстоящие и периодические мед.осмотры по таким факторам как «Производственный шум, тяжесть, напряженность» при отнесении условий труда ко 2 классу?

Ответ – следует руководствоваться приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011г., а также картой специальной оценки условий труда по профессиям уборщик, дворник, рабочие.

Вопрос 11 – срок действия декларации СОУТ 5 лет. Если нарушений за 5 лет не выявлено, действие декларации продлевается еще на 5 лет. Нужно при этом куда-то сообщать (в гострудинспекцию)?

Ответ – федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426 – п.7 статьи 11.установлено: «По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, указанных в [части 5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302921/83e054861f5c32b7f82fddae4d8efcec1acbdee9/#dst100105) настоящей статьи, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет».

Приложением 3 «Порядок ФОРМИРОВАНИЯ И ВЕДЕНИЯ РЕЕСТРА ДЕКЛАРАЦИЙ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА», утв. Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 07.02.2014г №80 установлено, что: «п.3. Федеральная служба по труду и занятости обеспечивает: а) техническое функционирование реестра (деклараций); п.4. В реестр вносятся сведения о поступивших декларациях, сведения о продлении их действия». Следовательно, работодателю сообщать в Гострудинспекцию о продлении действия декларации не нужно.

Вопрос 12 - нужно просить о предоставлении справок об отсутствии (наличии ) судимости и направлять ли на психиатрические обследования лиц, которые являются руководителями практики на предприятии у несовершеннолетних, которые по договорам с учебным заведениям проходят у нас практику. В должностной инструкции не прописана обязанность по ведению практики ввиду смены руководителей и специалистов. Чем руководствоваться?

Ответ – статьёй 351.1 трудового кодекса установлено, что к **трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних** не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в [абзацах третьем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) и [четвертом части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102613) настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/87d93601da83caeed7b47f5ee3787072983a29ba/#dst102620) настоящей статьи.

Наряду с указанными в [статье 76](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/8539e92dc6f7886ba97841e38fc89ebbb7cac099/#dst100547) настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) и [четвертом части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102613) настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в *сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних* при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Следовательно, **справка об отсутствии (наличии) судимости руководителю практики на производственном предприятии не требуется**.

Если в должностной инструкции не прописана обязанность по ведению практики, то нужно руководствоваться статьёй 60.2 трудового кодекса РФ - с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату [(статья 151](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302957/2776d76376c800a4693157045be7f028798f5046/#dst709) настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Вопрос 13 – имеем ли право принять на работу несовершеннолетних по срочному трудовому договору согласно договору с центром занятости?

Ответ – в статье 59 трудового кодекса РФ перечислен исчерпывающий перечень оснований, по которым заключается срочный трудовой договор, т.е. в срочном трудовом договоре в обязательном порядке указывается основание заключения срочного трудового договора. В вашем случае это формулировка – «для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;». Также при заключении трудового договора с работником в возрасте до 18-ти лет следует учитывать требования статей 265-272 трудового кодекса РФ.

Вопрос 14 - нужна ли спец.оценка вакантных РМ?

## Ответ - из письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.03.2016 № N 15-1/ООГ-1041 следует, что в соответствии с [пунктом 15](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=252657#l24) Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

Также пунктом 1 статьи 1 федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426 установлено, что Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

С учетом изложенного специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются.