

На наш журнал можно
ПОДПИСАТЬСЯ С ЛЮБОГО МЕСЯЦА
через агентство УРАЛ-ПРЕСС.
Подписку можно оформить
на сайте агентства www.ural-press.ru



КАК ПРИОБРЕСТИ ПО ЛЬГОТНЫМ ЦЕНАМ

вышедшие номера нашего журнала за 2008–2014 гг.? Перечислите стоимость заказа на р/с 40702810538360026837 в ОАО Сбербанке России г. Москва, БИК 044525225, к/с 30101810400000000225. Получатель — ИНН 7723672695, КПП 772301001 ООО «Администратор образования», Московский банк ОАО Сбербанк России, г. Москва. Наши коды: ОКПО 52456318, ОКВЭД 22.1, 22.11, 22.11.1. Цены на продукцию вы можете узнать по тел./факсу: (495) 963-15-64 или по e-mail: ovd_r@mail.ru.

Доставка бандеролями. Расходы на пересылку включены (кроме отдаленных районов со специальными тарифами).

Для гарантированного получения заказа не забудьте указать свой почтовый адрес с индексом.

*Только полезная правовая
и нормативно-методическая
информация — на каждый день*

Администратор
образования



2015

Администратор

2

образования

- 8** КАК РОСОБРНАДЗОР ПРОВОДИТ АККРЕДИТАЦИЮ: НОВЫЙ АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕГЛАМЕНТ (ОКОНЧАНИЕ)

- 18** УТВЕРЖДЕН ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

- 36** ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОРЯДОК ПРИЕМА В ВУЗЫ НА 2015/2016 УЧЕБНЫЙ ГОД

- 49** ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖБЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОО

- 55** КАК ПРИМЕНЯТЬ ПОРЯДОК АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: МИНОБРНАУКИ И ПРОФСОЮЗ РАЗЪЯСНЯЮТ

- 82** КАК ПРОВОДИТСЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА: МИНТРУДА ОТВЕЧАЕТ НА ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ



Федеральный журнал
для руководителей

ОБ ИНФОРМАЦИОННОЙ СПРАВКЕ

Во исполнение пункта 50 Порядка присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, Департамент аттестации научных и научно-педагогических работников, впредь до внесения соответствующих изменений в пункт 37 Положения о совете по защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13 января 2014 г. № 7, при формировании аттестационных дел соискателей ученых степеней просит руководствоваться следующим.

В состав аттестационных дел необходимо включать также в виде отдельного документа информационную справку со следующими сведениями, подлежащими размещению на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1) информация о научных руководителях (научных консультантах) соискателя ученой степени: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается);

2) информация о членах комиссии диссертационного совета, подписавших заключение о приеме диссертации указанного соискателя ученой степени к защите: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается);

3) информация о председателе и ученом секретаре диссертационного совета по месту защиты соискателя ученой степени: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается);

4) информация об оппонентах, давших отзыв на диссертацию: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается);

5) информация о лице, утвердившем заключение организации, где подготавливалась диссертация: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается);

6) информация о ведущей организации, давшей отзыв на диссертацию: полное наименование, организационно-правовая форма, ведомственная принадлежность;

7) информация о лице, утвердившем отзыв ведущей организации на диссертацию: фамилия, имя, отчество (полностью), ученая степень, ученое звание, должность (при наличии) по основному месту работы (указывается).

Информационная справка подписывается председателем диссертационного совета и ученым секретарем, заверяется гербовой печатью организации, на базе которой действует диссертационный совет.

**Директор Департамента
аттестации научных и научно-
педагогических работников
И.А. Шишканова**

О ТРЕБОВАНИЯХ К ОТКРЫТОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ ВОДИТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ

— Какие требования предъявляются к открытости деятельности организаций, осуществляющих подготовку водителей транспортных средств?

— Согласно части 6 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — *Федеральный закон № 273-ФЗ*) образовательные организации и организации, осуществляющие обучение, обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством об образовании.

Частью 2 статьи 21 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что на организации, осуществляющие обучение, и индивидуальных предпринимателей, на их обучающихся, на педагогических работников, занятых в организациях, осуществляющих обучение, или у индивидуальных предпринимателей, распространяются права, социальные гарантии, обязанности и ответственность образовательных организаций, обучающихся и педагогических работников таких образовательных организаций.

Статьей 29 Федерального закона № 273-ФЗ закреплена ответственность образовательной организации в обеспечении открытости деятельности.

Как разъясняется в *письме Минобрнауки России от 11.09.2014 № АК-2924/06*, образовательные организации должны формировать открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности и размещать их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

Примерными программами профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий (далее — *Примерные программы*), утвержденными приказом Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. № 1408, установлено, что на информационном стенде образовательной организации необходимо указание адреса официального сайта в сети «Интернет». Также на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается оценка состояния учебно-материальной базы по результатам самообследования образовательной организацией.

Исходя из изложенного на организации, осуществляющие обучение по Примерным программам, распространяются обязанности и ответственность образовательных организаций. Таким образом, соблюдение требований статьи 29 Федерального закона № 273-ФЗ также входит в обязанность организаций, осуществляющих обучение по Примерным программам.

Дополнительно сообщаем, что постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 утверждены Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации. Приказом Рособrnadzora от 29 мая 2014 г. № 785 установлены Требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации.

Федеральный журнал для руководителей

Редакция:

главный редактор **П.И. Сыч**
зам. главного редактора **С.В. Сонин**
корректор **В.А. Мартюкова**
дизайн и верстка **Н.Ю. Копаницкой**
Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС77-22823

Журнал выходит два раза в месяц

Почтовый адрес редакции:

111024 Москва, а/я 86
Тел./факс: (495) 963-15-64,
978-30-74

E-mail: ovd_r@mail.ru

[http:// www.ovd.com.ru](http://www.ovd.com.ru)

Тираж 4500 экз.

Издатель:

ООО «Администратор образования»
115088 Москва,
ул. Шарикоподшипниковская, 4

Подписные индексы —

79069, 79070 («Роспечать»)

О подписке через агентство
«Урал-Пресс» см. www.ural-press.ru

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются.

Мнение авторов может
не совпадать с мнением редакции.

© **ООО «Администратор образования»,**
2015

Отпечатано в ООО «РПЦ Офорт»
105118, г. Москва, пр-т Будённого, 21А
www.ofort2000.ru

E-mail: info@ofort2000.ru

Тел.: (495) 22-33-88-7

Заказ № 2305

Подписано в печать 12.01.2015

Администратор образования

16+

№ 2 (495) январь 2015

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

СОБЫТИЯ И ФАКТЫ

Молодежь пошла в учителя.....	3
Дайте слово общественности!	5
Профстандарт как всеобщая неизбежность.....	6

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

УПРАВЛЕНИЕ

Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по государственной аккредитации образовательной деятельности. <i>Приказ Минобрнауки России от 16.09.2014 № 1227 (окончание)</i>	8
--	---

ОХРАНА ТРУДА

Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда. <i>Приказ Минтруда России от 12.08.2014 № 549н</i>	18
Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда. <i>Приказ Минтруда России от 22.09.2014 № 652н</i>	31

НАЛОГИ И СБОРЫ

Об организации органами Федерального казначейства исполнения решений налоговых органов о взыскании налога, сбора, пеней и штрафов, предусматривающих обращение взыскания на средства бюджетных (автономных) учреждений. *Письмо Федерального казначейства от 04.12.2014 № 42-7.4-05/9.3-735.....* 34

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

О внесении изменений в Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 839. *Приказ Минобрнауки России от 11.11.2014 № 1442.....* 36

АТТЕСТАЦИЯ НПР

Об информационной справке <для официального сайта ВАК>. *Письмо Минобрнауки России от 27.10.2014 № 13-4134.....* 2-я стр. обл.

ПРАКТИКА И ОПЫТ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» г. Аши Челябинской области 38

ОХРАНА ТРУДА

Примерное положение об организации работы по охране труда в профессиональной образовательной организации 49

НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ

Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. *Направлены письмом Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 № 08-1933/505.....* 55

Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда. *Информация Минтруда России.....* 82

Вопрос—ответ..... 35; 3-я стр. обл.

БИБЛИОГРАФИЯ

Наши публикации во II полугодии 2014 года (*окончание*) 89

Обратите внимание!..... 7

МОЛОДЕЖЬ ПОШЛА В УЧИТЕЛЯ

С 4 по 6 декабря 2014 г. в подмосковном городе Электросталь прошел II Всероссийский съезд молодых учителей «Молодой учитель — школе будущего». Его организаторами выступили Минобрнауки России и Всероссийское педагогическое собрание. Для участия в работе съезда прибыли около четырехсот молодых педагогов из 67 субъектов Российской Федерации.

Мероприятие посетили министр образования и науки Российской Федерации Дмитрий Ливанов, его первый заместитель Наталья Третьяк, заместитель председателя Комитета по образованию Государственной Думы Ирина Мануйлова, первый заместитель председателя думского Комитета по международным делам Светлана Журова, министр образования Московской области Марина Захарова, председатель Всероссийского педагогического собрания Валентина Иванова.

Заместитель председателя Правительства РФ Ольга Голодец в своем видеообращении к делегатам съезда отметила, что за последнее время в российские школы пришло много молодых учителей: «В школах увеличилась доля преподавателей до 30 лет, вырос конкурс на педагогические специальности в вузы».

Наталья Третьяк, выступая перед делегатами съезда, отметила, что подобные встречи нужны не столько дебютантам, сколько специалистам, разрабатывающим государственную политику в сфере образования. Замглавы Минобрнауки России также объяснила, почему профессия учителя стала более привлекательной для молодежи. По ее словам, в настоящее время действует ряд программ, способствующих привлечению молодых педагогов.

«Во многих регионах выпускникам вузов и педагогических колледжей при трудоустройстве в год выпуска выплачивается единовременное пособие, а затем устанавливается ежемесячная доплата на три года», — пояснила первый

замминистра. Она также привела пример: в Сахалинской области такая доплата составляет 40%. По ее словам, очень важным аспектом поддержки молодых учителей являются также активно развивающиеся ипотечные программы. Так, в Кемеровской области имеется сразу несколько таких программ, и самая привлекательная из них — заем на 20 лет без процентов и без первоначального взноса.

Особое внимание в своем выступлении Наталья Третьяк уделила программам профессиональной поддержки молодых педагогов, в том числе поддержке наставничества. Так, в Тюменской и Новосибирской областях, некоторых других регионах созданы клубы молодых педагогов, основная задача которых — помогать молодому специалисту адаптироваться к школе.

Далее в своем докладе первый замминистра рассказала о масштабных изменениях, происходящих в российской школе: «Начальные классы полностью перешли на новые образовательные стандарты, вскоре на них перейдут основное и старшее звенья, предстоит внедрение профессионального стандарта педагога. Всё это меняет требования и к организации образовательного процесса, и к учительскому труду — для успешной работы в школе необходимы новые подходы, новые методики, новые технологии взаимодействия с детьми».

Большой вклад в решение таких задач, как повышение зарплат учителей, создание инфраструктуры для введения новых

образовательных стандартов, оптимизация сети образовательных организаций, развитие информационных технологий в школах, привлечение в школы молодых учителей внес, по мнению Н.В. Третьяк, проект модернизации региональных систем общего образования: «Все эти задачи были выполнены, а зарплата учителей, как и было запланировано, достигла средних показателей по региональной экономике. Из федерального бюджета на проект МРСО было выделено 120 млрд рублей».

Наталья Третьяк также отметила, что подбирая кандидатов на вакансии, некоторые директора не скрывают, что отдадут предпочтение молодым — ведь их компетенции не только делают более результативным учебный процесс, но и помогают выстраивать отношения с детьми, и привела в подтверждение любопытные факты: «Есть примеры, когда молодые учителя, прекрасно ориентирующиеся в социальных сетях, предотвращали реальные конфликты и даже трагедии, которые могли стать последствием виртуального общения их учеников друг с другом».

Докладчица также напомнила, что 28 мая 2014 года утверждена Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. Она состоит из четырех подпрограмм: внедрение профессионального стандарта педагога, модернизация педагогического образования, переход к эффективному контракту, дальнейшее повышение престижа профессии учителя. Кроме этого, сейчас по всей России реализуется проект модернизации педагогического образования, в котором участвуют около сорока педагогических вузов. Одно из ключевых изменений в образовательных программах — увеличение часов на практику и обеспечение высокого уровня

ее проведения. «В некоторых вузах даже вводят понятие “педагогическая интернатура” — как у врачей, чтобы студенты проводили как можно больше времени в школе, в классе», — дополнила Н.В. Третьяк. Например, такую модель интернатуры разработал Красноярский институт повышения квалификации: студенты региональных вузов на старших курсах могут значительную часть учебного времени работать в школе. А в Московском городском психолого-педагогическом университете студенты проходят продолжительную практику начиная с первого курса.

В завершение своего выступления первый замминистра подытожила: «Среди лучших учителей страны всё больше молодых. Не случайно за последние несколько лет снизился средний возраст участников Всероссийского конкурса “Учитель года” — в этом году он составил 37 лет. Два абсолютных победителя, которых мы награждали совсем недавно, — двадцативосьмилетний Андрей Сиденко и двадцатисемилетний Александр Демахин».

Круг поднятых вопросов на съезде определила работа пяти дискуссионных площадок, круглых столов и диалог-клубов. Разговор шел о том, что и как необходимо изменить в подготовке учителя, каковы перспективы профессионального и личностного роста молодого педагога в современной школе, насколько эффективна и как реализуется государственная поддержка молодых учителей, в том числе программа «Учительский дом», и что нужно сделать для создания комфортных условий работы в школе. Обсуждался также вопрос использования молодыми педагогами в своей работе инновационных образовательных технологий. Делегаты делились опытом, рассказывая, как в их школах решаются вопросы воспитания гражданственности и патриотизма. Также состоялось избрание

нового состава федерального координационного Совета ассоциации молодых учителей России. Было избрано девять сопредседателей-координаторов.

Завершился съезд общением делегатов с Дмитрием Ливановым. Молодые педагоги задали министру десятки вопросов, поделились своими идеями и пожеланиями. Обсуждались темы повышения квалификации молодых учителей и возможности обучения в заочной магистратуре и аспирантуре, вопросы заработной платы, программ льготной ипотеки для учителей и другие. Так, делегаты

выразили беспокойство тем, что в обществе существует несоответствующее действительности восприятие профессии учителя, поинтересовались, как переломить эту тенденцию. «Уважение общества к той или иной профессии формируют не только средства массовой информации, но и сами учителя, — ответил Д.В. Ливанов. — Если мать или отец приходят на родительское собрание и убеждаются, что учитель их детей образован, что это человек высокой культуры, его любят и уважают дети, то и у родителей появится чувство уважения к такому учителю».

Пресс-служба Минобрнауки России

ДАЙТЕ СЛОВО ОБЩЕСТВЕННОСТИ!

11 декабря 2014 г. в Совете Федерации состоялось заседание Совета по местному самоуправлению при председателе СФ «Перспективные направления совершенствования форм участия населения в осуществлении местного самоуправления в Российской Федерации». В ходе обсуждения с докладом выступила первый заместитель министра образования и науки Российской Федерации Н.В. Третьяк.

Замглавы ведомства отметила, что одним из важных направлений деятельности органов местного самоуправления является работа с детьми и молодежью: «Успешное решение ряда задач по гражданскому, патриотическому и духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи невозможно без активного участия общественных организаций и населения». Наталья Третьяк сообщила, что к направлениям такой деятельности относятся работа с общественными организациями ветеранов, поддержка деятельности военно-патриотических, казачьих, исторических, краеведческих, экологических и других обществ, а также проведение совместных мероприятий и предоставление субсидий: «Во многих регионах

сложились эффективные практики общественного взаимодействия: многие муниципалитеты вовлекают граждан в проведение кружковой и клубной работы с молодым поколением, что, в свою очередь, позволяет заинтересовать, увлечь детей, создать условия для их более полной самореализации и социализации».

Первый замминистра также рассказала, что в этом году по поручению Президента Российской Федерации был принят комплекс законодательных и нормативных актов, предусматривающих развитие независимой оценки качества услуг, предоставляемых организациями социальной сферы. Большая роль в этой деятельности отведена общественным советам, при этом к задачам органов местного

самоуправления относятся, среди прочего, привлечение социально активных и ответственных граждан, создание максимально прозрачной для населения процедуры формирования общественных советов и информационная поддержка их деятельности по оценке качества работы муниципальных образовательных организаций (Минобрнауки России были направлены в субъекты Российской Федерации соответствующие методические рекомендации).

Говоря о решении вопросов, связанных с ликвидацией и реорганизацией муниципальных образовательных организаций, Наталья Третьяк высказала позицию ведомства: «Новый Закон об образовании устанавливает, что закрыть или реорганизовать образовательное учреждение без оценки последствий такого решения специальной комиссией невозможно. Закрытие сельских школ также невозможно без учета мнений жителей данного сельского поселения». Также Н.В. Третьяк

отметила важность и необходимость участия населения в вопросах установления размера родительской платы в дошкольных учреждениях и продленок в школах. По ее словам, причастность общественности позволяет предотвратить нарушение закона, который ограничивает виды расходов, включаемых в размер родительской платы, а также повысить доверие населения к системе местного самоуправления.

Наконец, первый замминистра остановилась на вопросах опеки и попечительства детей и помощи семьям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации: в 18 субъектах Российской Федерации эти полномочия были переданы на муниципальный уровень. Здесь, по словам Натальи Третьяк, также крайне важно и необходимо участие социально-активных граждан в такой деятельности, как выявление детей, нуждающихся в установлении опеки и попечительства, а также в работе с неблагополучными родителями.

Пресс-служба Минобрнауки России

ПРОФСТАНДАРТ КАК ВСЕОБЩАЯ НЕИЗБЕЖНОСТЬ

Госдума подготовила поправку в Трудовой кодекс РФ, согласно которой предполагается обязательное введение профессиональных стандартов: требований к образованию, стажу работы и набору навыков для каждого сотрудника (законопроект «О внесении изменений в статью 195.1 ТК РФ»).

Данную законодательную инициативу прокомментировал председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков:

— Законопроект вносит изменения в ТК РФ, в соответствии с которыми профессиональный стандарт становится обязательным к применению организациями всех форм собственности. При этом норма об установлении порядка разработки

и утверждения профессиональных стандартов Правительством РФ сохраняется, а порядок применения профстандартов с федерального уровня переносится на локальный.

Согласно Трудовому кодексу РФ работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным

СОБЫТИЯ И ФАКТЫ

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации. Сегодня работнику на основании тарифно-квалификационных характеристик устанавливается трудовая функция по одной должности или профессии (специальности), в профессиональном стандарте таких профессий может быть несколько.

Федерация независимых профсоюзов России поддержала законопроект, но предлагает дополнить его нормой об учете мнения профсоюзной организации при применении профессиональных стандартов в организации или на предприятии. ФНПР также предлагает установить срок введения в действие

профессиональных стандартов для организаций всех форм собственности с 1 января 2020 года.

Что касается наличия профильного образования для работы по определенной должности или профессии, то в разных профстандартах к уровню и профильности образования содержатся различные требования. Есть жесткие требования к профильному образованию, например, для врачей, учителей и летчиков. Но для многих рабочих профессий и должностей служащих достаточно программ подготовки или переподготовки на базе непрофильного профессионального образования.

**Департамент общественных связей
аппарата ФНПР**

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

ПРАВИТЕЛЬСТВО РФ УТВЕРДИЛО ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Как сообщает пресс-служба Минобрнауки России, документ направлен на интеграцию молодежи в общероссийское социально-экономическое и социокультурное пространство, создание благоприятных условий для ее самореализации и эффективных механизмов поддержки, воспитание гражданственности и патриотизма, развитие молодежных инициатив и поддержку талантливой молодежи, формирование ценностей здорового образа жизни и института семьи, воспитание культуры межнационального общения и уважения к представителям других народов.

Документ, разработанный Минобрнауки России и Росмолодежью совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти при участии молодежных общественных объединений и образовательных организаций, был рассмотрен на расширенном заседании Комитета Государственной Думы по физической культуре, спорту и делам молодежи, принят на заседании Совета Минобрнауки России по делам молодежи, прошел широкую процедуру общественного обсуждения на различных площадках в субъектах Российской Федерации, в Общественной палате Российской Федерации и общественных палатах регионов, в экспертном и научном сообществе.

Основы государственной молодежной политики станут главным документом в сфере молодежной политики; Минобрнауки России будет разработан план мероприятий по их реализации.

УТВЕРЖДЕН
приказом Минобрнауки России
от 16 сентября 2014 г. № 1227¹

**АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕГЛАМЕНТ
предоставления Федеральной службой по надзору в сфере
образования и науки государственной услуги по государственной
аккредитации образовательной деятельности**

Окончание. Начало см. в № 1.

**IV. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ
ЗА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ**

**Порядок осуществления текущего контроля за соблюдением
и исполнением ответственными должностными лицами положений
настоящего Регламента и иных нормативных правовых актов,
устанавливающих требования к предоставлению государственной услуги,
а также за принятием ими решений**

71. Контроль исполнения установленных настоящим Регламентом административных процедур осуществляется должностными лицами Рособrnнадзора, ответственными за организацию работы по предоставлению государственной услуги.

Текущий контроль за полнотой и качеством предоставления государственной услуги, за соблюдением специалистами Рособrnнадзора, участвующими в предоставлении государственной услуги, положений настоящего Регламента и иных нормативных правовых актов, устанавливающих требования к предоставлению государственной услуги (*далее — контроль*), осуществляется должностными лицами Рособrnнадзора, ответственными за организацию работы по предоставлению государственной услуги (*далее — должностные лица, ответственные за организацию предоставления государственной услуги*).

**Порядок и периодичность осуществления плановых и внеплановых проверок
полноты и качества предоставления государственной услуги, в том числе
порядок и формы контроля за полнотой и качеством предоставления
государственной услуги**

72. Текущий контроль осуществляется как в плановом порядке, так и путем проведения внеплановых контрольных мероприятий.

73. Текущий контроль осуществляется путем проведения должностными лицами, ответственными за организацию предоставления государственной услуги, проверок полноты и качества предоставления государственной услуги, соблюдения и исполнения положений настоящего Регламента, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, выявления и обеспечения устранения выявленных нарушений, рассмотрения, принятия решений и подготовки ответов на обращения заявителей,

¹ Зарегистрирован в Минюсте России 11 ноября 2014 г. Регистрационный № 34654. — Ред.

содержащие жалобы на действия (бездействие) специалистов Рособрнадзора, участвующих в предоставлении государственной услуги.

74. Периодичность осуществления текущего контроля устанавливается руководителем Рособрнадзора.

Ответственность должностных лиц Рособрнадзора за решения и действия (бездействие), принимаемые (осуществляемые) ими в ходе предоставления государственной услуги

75. Должностные лица Рособрнадзора, ответственные за организацию предоставления государственной услуги, несут персональную ответственность за предоставление государственной услуги в соответствии с настоящим Регламентом и иными нормативными правовыми актами, устанавливающими требования к предоставлению государственной услуги, за обеспечение полноты и качества предоставления государственной услуги.

76. Специалисты Рособрнадзора, участвующие в предоставлении государственной услуги, несут персональную ответственность за полноту и качество предоставления государственной услуги, за соблюдение и исполнение положений настоящего Регламента и иных нормативных правовых актов, устанавливающих требования к предоставлению государственной услуги.

77. Ответственность специалистов Рособрнадзора, участвующих в предоставлении государственной услуги, устанавливается в их должностных регламентах в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Положения, характеризующие требования к порядку и формам контроля за предоставлением государственной услуги, в том числе со стороны граждан, их объединений и организаций

78. Устанавливаются следующие требования к порядку и формам проведения контроля:

- проведение текущего контроля в форме плановых и внеплановых проверок;
- проведение планового текущего контроля не реже двух раз в год.

79. В ходе планового контроля проводятся комплексные и тематические проверки. При проведении комплексной проверки рассматривается предоставление государственной услуги в целом, при проведении тематической проверки — вопросы, связанные с исполнением определенной административной процедуры.

80. По результатам проведенных проверок в случае выявления нарушений действиями (бездействием) должностных лиц Рособрнадзора, участвующих в предоставлении государственной услуги, виновные лица привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Контроль за предоставлением государственной услуги, в том числе со стороны граждан, их объединений и организаций, осуществляется посредством открытости деятельности Рособрнадзора при предоставлении государственной услуги, получения полной, актуальной и достоверной информации о порядке предоставления государственной услуги и возможности досудебного рассмотрения жалоб в процессе получения государственной услуги.

V. ДОСУДЕБНОЕ (ВНЕСУДЕБНОЕ) ОБЖАЛОВАНИЕ ЗАЯВИТЕЛЕМ РЕШЕНИЙ И ДЕЙСТВИЙ (БЕЗДЕЙСТВИЯ) РОСОБРНАДЗОРА, ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА РОСОБРНАДЗОРА ЛИБО ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО РОСОБРНАДЗОРА

81. Заявитель имеет право подать жалобу на решение и(или) действие (бездействие) Рособрнадзора, должностного лица Рособрнадзора либо федерального государственного гражданского служащего Рособрнадзора при предоставлении государственной услуги (*далее — жалоба*).

82. Предметом жалобы являются в том числе следующие действия (бездействие) и решения:

1) нарушение срока регистрации заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов;

2) нарушение срока предоставления государственной услуги;

3) требование у заявителя документов, не предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации для предоставления государственной услуги;

4) отказ в приеме у заявителя документов, предоставление которых предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, для предоставления государственной услуги;

5) отказ в предоставлении государственной услуги, если основания отказа не предусмотрены федеральными законами и принятыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) требование с заявителя при предоставлении государственной услуги платы, не предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7) отказ Рособрнадзора, должностного лица Рособрнадзора в исправлении допущенных опечаток и(или) ошибок в выданных в результате предоставления государственной услуги документах либо нарушение установленного срока таких исправлений.

83. Жалоба подается в Рособрнадзор в письменной форме на бумажном носителе, в том числе при личном приеме заявителя, или в электронном виде.

84. В случае если жалоба подается через представителя заявителя, также представляется документ, подтверждающий полномочия на осуществление действий от имени заявителя. В качестве документа, подтверждающего полномочия на осуществление действий от имени заявителя, может быть представлена:

а) оформленная в соответствии с законодательством Российской Федерации доверенность (для физических лиц);

б) оформленная в соответствии с законодательством Российской Федерации доверенность, заверенная печатью заявителя и подписанная руководителем заявителя или уполномоченным этим руководителем лицом (для юридических лиц);

в) копия решения о назначении или об избрании либо приказа о назначении физического лица на должность, в соответствии с которым такое физическое лицо обладает правом действовать от имени заявителя без доверенности.

85. Прием жалоб в письменной форме осуществляется в экспедиции Рособрнадзора. Жалоба в письменной форме может быть также направлена по почте.

В случае подачи жалобы при личном приеме заявитель представляет документ, удостоверяющий его личность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В электронном виде жалоба может быть подана заявителем с использованием сети «Интернет», официального сайта Рособнадзора, Единого портала.

При подаче жалобы в электронном виде документы, указанные в пункте 84 настоящего Регламента, могут быть представлены в форме электронных документов, подписанных электронной подписью, вид которой предусмотрен законодательством Российской Федерации, при этом документа, удостоверяющего личность заявителя, не требуется.

86. Жалоба должна содержать:

а) наименование органа, предоставляющего государственную услугу, должностного лица органа, предоставляющего государственную услугу, либо федерального государственного гражданского служащего, решения и действия (бездействие) которых обжалуются;

б) фамилию, имя, отчество (последнее — при наличии), сведения о месте жительства заявителя — физического лица либо наименование, сведения о месте нахождения заявителя — юридического лица, а также номер (номера) контактного телефона, адрес (адреса) электронной почты (при наличии) и почтовый адрес, по которым должен быть направлен ответ заявителю;

в) сведения об обжалуемых решениях и действиях (бездействии) Рособнадзора, должностного лица Рособнадзора либо федерального государственного гражданского служащего Рособнадзора;

г) доводы, на основании которых заявитель не согласен с решением и действиями (бездействием) Рособнадзора, должностного лица Рособнадзора либо федерального государственного гражданского служащего. Заявителем могут быть представлены документы (при наличии), подтверждающие доводы заявителя, либо их копии.

87. В случае если принятие решения по жалобе не входит в компетенцию Рособнадзора, в течение трех рабочих дней со дня ее регистрации Рособнадзор направляет жалобу в уполномоченный на ее рассмотрение орган и в письменной форме информирует заявителя о перенаправлении жалобы. При этом срок рассмотрения жалобы исчисляется со дня регистрации жалобы в уполномоченном на ее рассмотрение органе.

88. Жалоба, поступившая в Рособнадзор, подлежит рассмотрению уполномоченным на рассмотрение жалоб должностным лицом Рособнадзора (*далее — уполномоченное на рассмотрение жалоб должностное лицо*).

89. Уполномоченными на рассмотрение жалоб должностными лицами являются:

— при рассмотрении жалобы на действие (бездействие) федерального государственного гражданского служащего — заместитель начальника Управления;

— при рассмотрении жалобы на решение и(или) действие (бездействие) заместителя начальника Управления — начальник Управления;

— при рассмотрении жалобы на решение и(или) действие (бездействие) начальника Управления — заместитель руководителя Рособнадзора, к компетенции которого отнесены вопросы предоставления государственной услуги;

— при рассмотрении жалобы на решение и(или) действие (бездействие) заместителя руководителя Рособнадзора — руководитель Рособнадзора.

Жалобы на решения и(или) действие (бездействие) руководителя Рособрнадзора подаются в Министерство образования и науки Российской Федерации.

90. Уполномоченное на рассмотрение жалоб должностное лицо обеспечивает:

а) прием и рассмотрение жалоб;

б) направление жалоб в уполномоченный на их рассмотрение орган в соответствии с пунктом 87 настоящего Регламента.

91. В случае установления в ходе или по результатам рассмотрения жалобы признаков состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.63 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, или признаков состава преступления должностное лицо, уполномоченное на рассмотрение жалоб, незамедлительно направляет соответствующие материалы в органы прокуратуры¹.

92. Жалоба, поступившая в Рособрнадзор, подлежит регистрации не позднее следующего рабочего дня со дня ее поступления. Жалоба рассматривается в течение 15 рабочих дней со дня ее регистрации, если более короткие сроки рассмотрения жалоб не установлены Рособрнадзором.

В случае обжалования отказа Рособрнадзора, должностного лица Рособрнадзора в приеме документов у заявителя либо в исправлении допущенных опечаток и(или) ошибок или в случае обжалования нарушения установленного срока таких исправлений жалоба рассматривается в течение пяти рабочих дней со дня ее регистрации.

93. Оснований для приостановления рассмотрения жалобы законодательством Российской Федерации не предусмотрено.

94. По результатам рассмотрения жалобы Рособрнадзор принимает одно из следующих решений:

1) удовлетворяет жалобу, в том числе в форме отмены принятого решения, исправления допущенных Рособрнадзором опечаток и(или) ошибок в выданных в результате предоставления государственной услуги документах, возврата заявителю денежных средств, взимание которых не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в иных формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

2) отказывает в удовлетворении жалобы.

95. При удовлетворении жалобы Рособрнадзор принимает исчерпывающие меры по устранению выявленных нарушений, в том числе по выдаче заявителю результата государственной услуги, не позднее пяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в пункте 94 настоящего Регламента, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

96. Ответ по результатам рассмотрения жалобы подписывается уполномоченным на рассмотрение жалоб должностным лицом.

97. Ответ по результатам рассмотрения жалобы направляется заявителю не позднее дня, следующего за днем принятия решения, указанного в пункте 94 настоящего Регламента, в письменной форме.

¹ Пункт 13 Правил подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 августа 2012 г. № 840 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 35, ст. 4829).

По желанию заявителя ответ по результатам рассмотрения жалобы может быть представлен не позднее дня, следующего за днем принятия решения, указанного в пункте 94 настоящего Регламента, в форме электронного документа, подписанного электронной подписью уполномоченного на рассмотрение жалоб должностного лица, вид которой установлен законодательством Российской Федерации.

98. В ответе по результатам рассмотрения жалобы указываются:

а) наименование органа, предоставляющего государственную услугу, рассмотревшего жалобу, должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) его должностного лица, принявшего решение по жалобе;

б) номер, дата, место принятия решения, включая сведения о должностном лице, решение или действие (бездействие) которого обжалуется;

в) фамилия, имя, отчество (при наличии) или наименование заявителя;

г) основания для принятия решения по жалобе;

д) принятое по жалобе решение;

е) в случае если жалоба признана обоснованной — сроки устранения выявленных нарушений, в том числе срок предоставления результата государственной услуги;

ж) сведения о порядке обжалования принятого по жалобе решения.

99. Рособрнадзор отказывает в удовлетворении жалобы в следующих случаях:

а) наличие вступившего в законную силу решения суда, арбитражного суда по жалобе о том же предмете и по тем же основаниям;

б) подача жалобы лицом, полномочия которого не подтверждены в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

в) наличие решения по жалобе, принятого ранее в отношении того же заявителя и по тому же предмету жалобы.

100. Рособрнадзор вправе оставить жалобу без ответа в следующих случаях:

а) наличие в жалобе нецензурных либо оскорбительных выражений, угроз жизни, здоровью и имуществу должностного лица, а также членов его семьи;

б) отсутствие возможности прочитать какую-либо часть текста жалобы, фамилию, имя, отчество (при наличии) и(или) почтовый адрес заявителя, указанные в жалобе.

101. Заявитель имеет право обжаловать решение Рособрнадзора по жалобе в досудебном (внесудебном) порядке.

Обжалование решения Рособрнадзора по жалобе (*далее — обжалование*) подается непосредственно руководителю Рособрнадзора.

Подача и рассмотрение обжалования осуществляются в порядке и в сроки, предусмотренные настоящим разделом при подаче и рассмотрении жалобы, при этом обжалование рассматривается непосредственно руководителем Рособрнадзора.

По результатам рассмотрения обжалования руководитель Рособрнадзора принимает одно из следующих решений:

— удовлетворяет жалобу;

— отказывает в удовлетворении жалобы.

102. Решение по жалобе, принятое руководителем Рособрнадзора, может быть обжаловано в судебном порядке.

103. Заявитель имеет право на получение информации и документов, необходимых для обоснования и рассмотрения жалобы.

104. Порядок подачи и рассмотрения жалобы размещается на информационных стендах в Рособрнадзоре, на официальном сайте Рособрнадзора и Едином портале.

БЛОК-СХЕМА
последовательности действий предоставления
государственной услуги

Прием, регистрация заявления о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности (о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации или о выдаче дубликата свидетельства о государственной аккредитации) и прилагаемых к нему документов

Прием заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов по описи

Регистрация заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов

Рассмотрение заявления о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности (о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации или о выдаче дубликата свидетельства о государственной аккредитации) и прилагаемых к нему документов и проверка соответствия организации и представленных документов

Рассмотрение заявления о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности (переоформлении свидетельства о государственной аккредитации в соответствии с подпунктом «б» пункта 78 Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности)

Проверка (в том числе с использованием системы межведомственного электронного взаимодействия) соответствия организации и представленных документов требованиям, указанным в подпунктах «а»—«г» пункта 41 Регламента

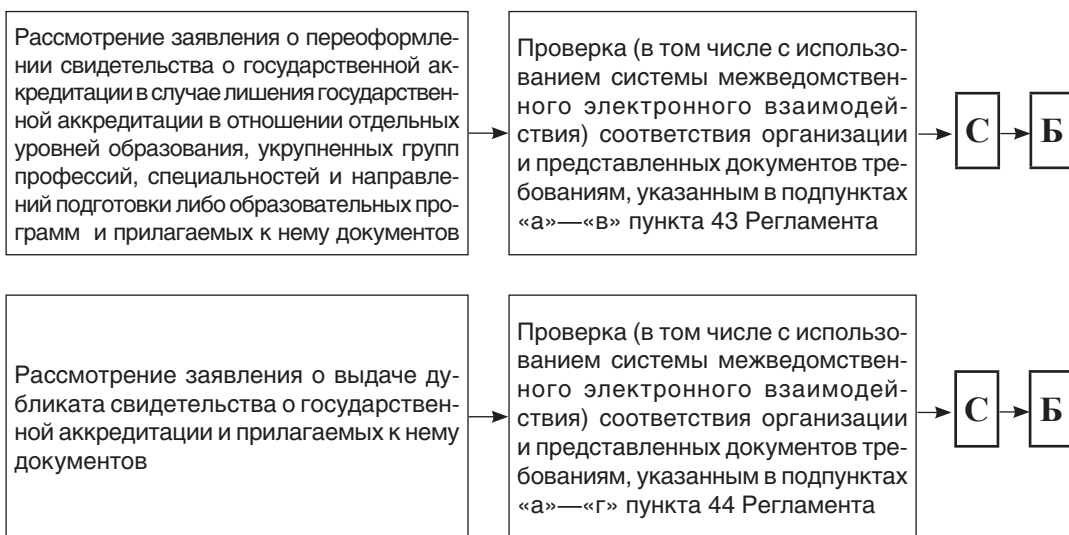


Рассмотрение заявления о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации в случаях реорганизации организации в форме преобразования, изменения места нахождения соответствия или ее наименования, указанного в свидетельстве о государственной аккредитации, либо о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации и прилагаемых к нему документов

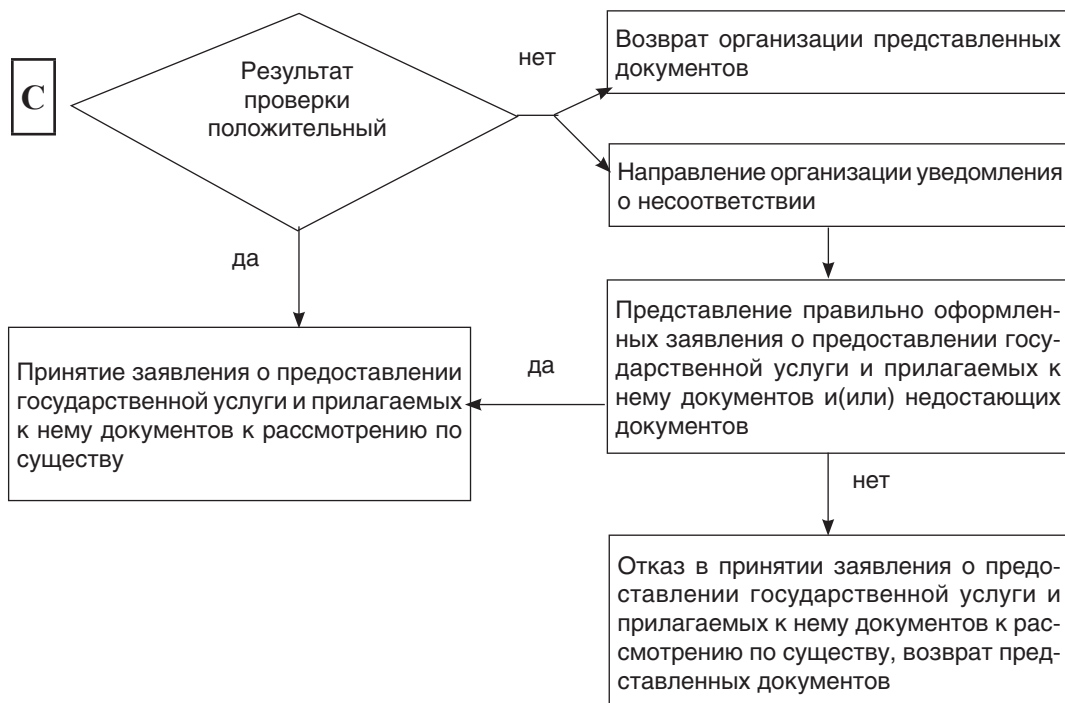
Проверка (в том числе с использованием системы межведомственного электронного взаимодействия) организации и представленных документов требованиям, указанным в подпунктах «а»—«д» пункта 42 Регламента



ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ / Управление

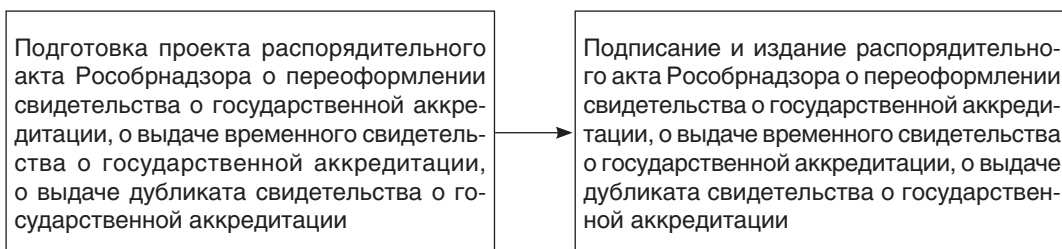


Принятие заявления о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности (о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации или о выдаче дубликата свидетельства о государственной аккредитации) и прилагаемых к нему документов к рассмотрению по существу



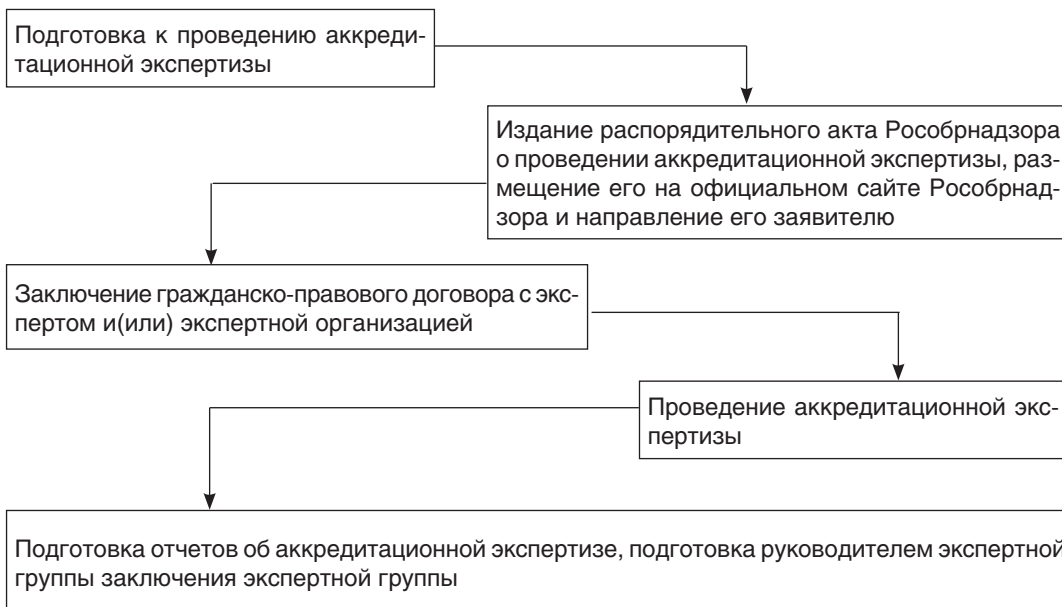
Б

Принятие решения о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации в соответствии с подпунктами «а», «в» и «г» пункта 78 Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации, о выдаче дубликата свидетельства о государственной аккредитации и приложения (приложений) к ним

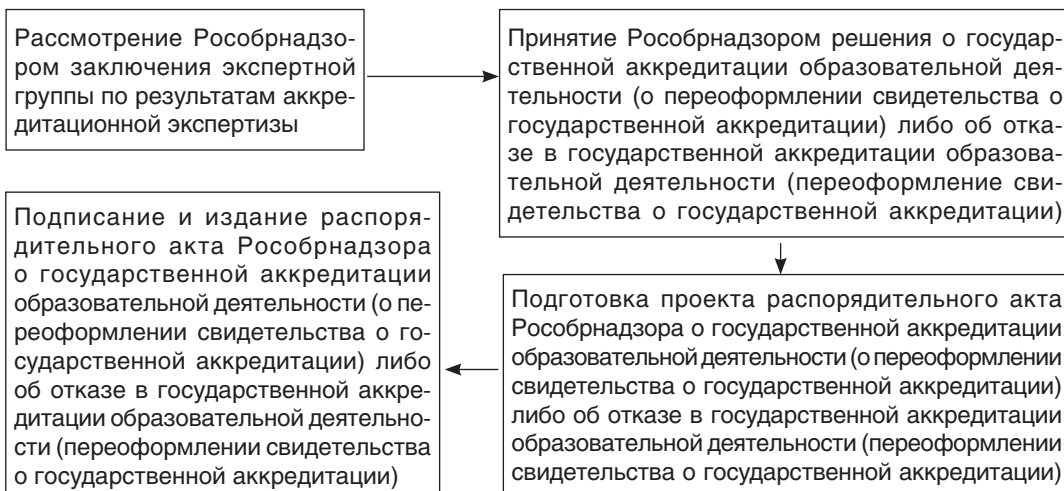


А

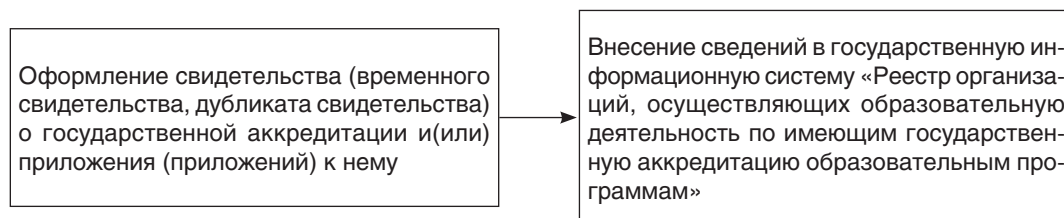
Проведение аккредитационной экспертизы



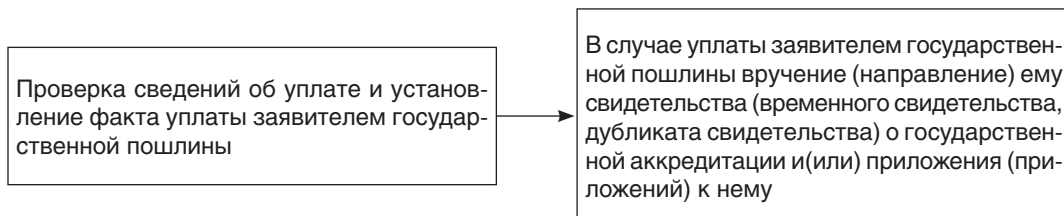
Рассмотрение Рособрнадзором заключения экспертной группы, составленного по результатам аккредитационной экспертизы, и принятие решения о государственной аккредитации образовательной деятельности (о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации) либо об отказе в государственной аккредитации образовательной деятельности (в переоформлении свидетельства о государственной аккредитации)



Оформление свидетельства (временного свидетельства, дубликата свидетельства) о государственной аккредитации и(или) приложения (приложений) к нему



Вручение (направление) свидетельства (временного свидетельства, дубликата свидетельства) о государственной аккредитации и(или) приложения (приложений) к нему



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 12 августа 2014 г. № 549н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ УСЛОВИЙ ТРУДА**

В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2011, № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4590; 2013, № 52, ст. 6986), частью 1 статьи 24 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366) и подпунктом 5.2.14 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3528; 2013, № 22, ст. 2809; № 36, ст. 4578; № 37, ст. 4703; № 45, ст. 5822; № 46, ст. 5952; 2014, № 21, ст. 2710; официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 4 августа 2014 г., № 0001201408040017), **приказываю:**

Утвердить прилагаемый *Порядок проведения государственной экспертизы условий труда*.

**Врио министра
С.Ф. Вельямкин**

Зарегистрирован в Минюсте России 31 октября 2014 г. Регистрационный № 34545.

УТВЕРЖДЕН
*приказом Минтруда России
от 12 августа 2014 г. № 549н*

**ПОРЯДОК
проведения государственной экспертизы условий труда**

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает правила проведения государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Федеральной службой по труду и занятости и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда (*далее — органы государственной экспертизы условий труда*).

2. Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и(или) опасными условиями

труда, фактических условий труда работников (*далее — объект государственной экспертизы условий труда*).

3. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании:

а) обращений органов исполнительной власти, работодателей, их объединений, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также иных страховщиков (в случае проведения государственной экспертизы в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда) (*далее — заявитель*);

б) определений судебных органов;

в) представлений территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости (*далее — государственные инспекции труда*) в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков (в случае проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда).

4. В случае если заявителем является работник, то государственная экспертиза условий труда проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте (рабочих местах).

5. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда:

— в соответствии с подпунктами «б» и «в» пункта 3 настоящего Порядка, а также в случаях, когда заявителем является орган исполнительной власти, — бесплатно;

— в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 настоящего Порядка, за исключением случаев, когда заявителем является орган исполнительной власти, — за счет средств заявителя.

6. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки фактических условий труда работников осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда бесплатно, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 28 настоящего Порядка.

7. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и(или) опасными условиями труда осуществляется бесплатно:

а) Федеральной службой по труду и занятости в отношении работников организаций, входящих в группы компаний (корпорации, холдинги и иные объединения юридических лиц), имеющих филиалы, представительства и(или) дочерние общества, действующие на постоянной основе на территории нескольких субъектов Российской Федерации;

б) органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в отношении работников иных организаций.

8. Заявитель имеет право:

а) получать от органов государственной экспертизы условий труда и их должностных лиц, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда (*далее — государственный эксперт*), разъяснения о порядке проведения государственной экспертизы условий труда;

б) обращаться к государственному эксперту и органу государственной экспертизы условий труда с требованием об устранении допущенных ими нарушений требований настоящего Порядка;

в) представлять пояснения, замечания, предложения по вопросам, связанным с проведением государственной экспертизы условий труда.

9. Государственный эксперт обязан обеспечивать объективность и обоснованность своих выводов, изложенных в заключениях государственной экспертизы условий труда, сохранность полученных документов и других материалов, полученных для осуществления указанной экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Государственный эксперт не вправе участвовать в проведении государственной экспертизы условий труда, если это может повлечь конфликт интересов или создать угрозу его возникновения.

II. Заявление о проведении государственной экспертизы условий труда

10. Для проведения государственной экспертизы условий труда по обращениям, предусмотренным подпунктом «а» пункта 3 настоящего Порядка, заявитель направляет в орган государственной экспертизы условий труда заявление о проведении государственной экспертизы условий труда (*далее — заявление*).

11. В заявлении указываются:

а) полное наименование заявителя (для юридических лиц), фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя (для физических лиц);

б) почтовый адрес заявителя, адрес электронной почты (при наличии);

в) наименование объекта государственной экспертизы условий труда;

г) индивидуальный номер рабочего места, наименование профессии (должности) работника (работников), занятого на данном рабочем месте, с указанием структурного подразделения работодателя (при наличии), в отношении условий труда которого должна проводиться государственная экспертиза условий труда;

д) сведения о ранее проведенных государственных экспертизах условий труда (при наличии);

е) сведения об оплате государственной экспертизы условий труда в случае ее проведения в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 настоящего Порядка, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем пункта 5 настоящего Порядка.

В случае если объектом государственной экспертизы условий труда является оценка качества проведения специальной оценки условий труда, то в заявлении дополнительно указываются сведения об организации (организациях), проводившей специальную оценку условий труда.

В случае если заявление подано работодателем, то к нему прилагаются следующие документы:

- для проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда:

- отчет о проведении специальной оценки условий труда¹ (*далее — отчет*);

¹ Форма утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и(или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г., рег. № 31689).

— предписания должностных лиц государственных инспекций труда об устранении выявленных в ходе проведения мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» нарушений (при наличии);

• для проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и(или) опасными и условиями труда:

— отчет;

— иные документы, содержащие результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах (при наличии);

— коллективный договор (при наличии), трудовой договор (трудовые договоры), локальные нормативные акты, устанавливающие обязательства работодателя по соблюдению прав работников на безопасные условия труда, а также на предоставление гарантий и компенсаций в связи с работой во вредных и(или) опасных условиях труда;

— положение о системе оплаты труда работников (при наличии);

— локальные нормативные акты работодателя, устанавливающие условия и объемы предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, в том числе продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, размер повышения оплаты труда;

— список работников, подлежащих периодическим и(или) предварительным медицинским осмотрам;

— копия заключительного акта о результатах проведенных периодических медицинских осмотров работников за последний год;

• для проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников:

— отчет;

— иные документы, содержащие результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах (при наличии);

— коллективный договор (при наличии), трудовой договор (трудовые договоры), локальные нормативные акты, устанавливающие условия труда работника (работников), включая режимы труда и отдыха;

— предписания должностных лиц государственных инспекций труда и Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору и ее территориальных органов об устранении нарушений обязательных требований, выявленных в ходе проведения мероприятий по государственному надзору в установленной сфере деятельности (при наличии).

12. Заявление и документы, указанные в пункте 11 настоящего Порядка, могут быть представлены (направлены) заявителем в орган государственной экспертизы условий труда на бумажном носителе лично или заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в виде электронного документа посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

В случае направления заявления и документов в виде электронного документа они должны быть подписаны видом электронной подписи, который установлен законодательством Российской Федерации для подписания таких документов.

13. Орган государственной экспертизы условий труда вправе запросить необходимые для проведения государственной экспертизы условий труда документацию и материалы у работодателя, в отношении условий труда на рабочих местах которого проводится государственная экспертиза условий труда. Работодатель в срок не позднее десяти рабочих дней с даты поступления запроса органа государственной экспертизы условий труда направляет запрашиваемые документацию и материалы либо письменно уведомляет о невозможности их представления с указанием причин.

При необходимости орган государственной экспертизы условий труда может запросить в уполномоченных государственных органах, органах местного самоуправления или подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, документацию и материалы, необходимые для проведения государственной экспертизы условий труда посредством использования единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

14. Заявление, определения судебных органов, представления государственных инспекций труда, указанные в пункте 3 настоящего Порядка (*далее — основания для государственной экспертизы условий труда*), подлежат регистрации в органе государственной экспертизы условий труда.

15. По результатам указанной в пункте 14 настоящего Порядка регистрации основания для государственной экспертизы условий труда передаются в структурное подразделение органа государственной экспертизы условий труда, уполномоченное руководителем органа государственной экспертизы условий труда на проведение государственной экспертизы условий труда.

16. Руководитель уполномоченного структурного подразделения органа государственной экспертизы условий труда (*далее — руководитель государственной экспертизы*) назначает государственного эксперта или группу государственных экспертов (формирует экспертную комиссию) и организует проведение государственной экспертизы условий труда.

III. Процедуры государственной экспертизы условий труда и сроки ее проведения

17. Государственный эксперт (экспертная комиссия) проводит государственную экспертизу условий труда путем последовательной реализации следующих процедур:

а) рассмотрение оснований для государственной экспертизы условий труда в целях определения полноты содержащихся в них сведений об объектах государственной экспертизы условий труда и их достаточности для проведения государственной экспертизы условий труда;

б) проведение экспертной оценки объекта государственной экспертизы условий труда;

в) проведение (при необходимости) исследований (испытаний) и измерений факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров);

г) оформление результатов государственной экспертизы условий труда.

18. Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется руководителем государственной экспертизы в зависимости от трудоемкости экспертных

работ и не должен превышать тридцати рабочих дней со дня регистрации в органе государственной экспертизы условий труда оснований для государственной экспертизы условий труда.

При необходимости получения документации и материалов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, и(или) проведения исследований (испытаний) и измерений, указанных в пункте 27 настоящего Порядка, или в случае невозможности их проведения в течение срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен руководителем органа государственной экспертизы условий труда, но не более чем на шестьдесят рабочих дней.

IV. Рассмотрение оснований для государственной экспертизы условий труда

19. В течение семи рабочих дней со дня регистрации в органе государственной экспертизы условий труда оснований для государственной экспертизы условий труда государственным экспертом (экспертной комиссией) рассматриваются данные основания, определяется полнота содержащихся в них сведений об объектах государственной экспертизы условий труда, их достаточности для проведения государственной экспертизы условий труда и вносится предложение руководителю государственной экспертизы о проведении или непроведении государственной экспертизы условий труда.

20. Государственная экспертиза условий труда не проводится при:

а) отсутствии в заявлении сведений, предусмотренных подпунктами «а»—«е» пункта 11 настоящего Порядка;

б) непредставлении заявителем в случае, если заявителем является работодатель, документов, прилагаемых к заявлению, предусмотренных пунктом 11 настоящего Порядка;

в) представлении подложных документов или заведомо ложных сведений.

21. Руководитель государственной экспертизы информирует заявителя о непроведении государственной экспертизы условий труда в течение пяти рабочих дней со дня поступления к нему документов от государственного эксперта (экспертной комиссии) посредством направления соответствующего уведомления заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в случае направления заявления и документов в виде электронного документа. Заявителю возвращаются документы, представленные на бумажном носителе, а также в случаях, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 20 настоящего Порядка, обеспечивается возврат денежных средств, внесенных в счет оплаты государственной экспертизы условий труда.

22. В случае непроведения государственной экспертизы условий труда по основаниям, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 20 настоящего Порядка, заявитель вправе повторно направить заявление и документы в порядке, предусмотренном пунктом 12 настоящего Порядка.

V. Проведение государственной экспертизы условий труда в отношении указанного заявителем объекта государственной экспертизы условий труда

23. При проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда государственный эксперт (экспертная комиссия) анализирует отчет, последовательно проверяя на соответствие

требованиям Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» следующие обстоятельства:

а) соответствие данных о работодателе на титульном листе отчета данным, указанным в основаниях для государственной экспертизы условий труда;

б) в разделе I отчета:

— соответствие данных об организации, проводившей специальную оценку условий труда, ее экспертах, участвовавших в проведении специальной оценки условий труда, данным, содержащимся в соответствующих реестрах, оператором которых является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

— соответствие данных об аккредитации организации, проводившей специальную оценку условий труда, данным, содержащимся в Реестре органов по сертификации и аккредитованных испытательных лабораторий (центров);

— наличие регистрации средств измерения, использованных в ходе проведения специальной оценки условий труда, в Государственном реестре средств измерений;

— соответствие использованных в ходе проведения специальной оценки условий труда средств измерения вредным и(или) опасным факторам производственной среды и трудового процесса, идентифицированным в ходе проведения специальной оценки условий труда;

— наличие сведений о поверке средств измерения, использованных в ходе проведения специальной оценки условий труда;

в) в разделе II отчета:

— правильность отнесения рабочих мест к аналогичным при наличии таковых;

— соответствие сведений о рабочем месте (рабочих местах) сведениям, указанным в заявлении;

— правильность идентификации вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в соответствии с Классификатором вредных и(или) опасных производственных факторов¹, а также их источников на исследуемом рабочем месте (рабочих местах);

— правильность отнесения рабочего места (рабочих мест) к подлежащим декларированию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда по материалам отчета;

г) в протоколах испытаний (измерений):

— соответствие данных об организации, проводящей специальную оценку условий труда, экспертах и других специалистах, проводивших исследования (испытания) и измерения вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, об испытательной лаборатории (центре), об использовавшихся средствах измерений сведениям, указанным в разделе I отчета;

— соответствие данных о работодателе данным, указанным на титульном листе отчета;

— соответствие данных о рабочих места данным, указанным в разделе II отчета;

— соответствие измеренных (испытанных) величин идентифицированным на рабочем месте (рабочих местах) и указанным в разделе II отчета вредным и(или) опасным факторам производственной среды и трудового процесса;

¹ Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

— соответствие примененных в ходе проведения специальной оценки условий труда метода исследований (испытаний) и(или) методики (метода) измерений идентифицированным на рабочем месте (рабочих местах) вредным и(или) опасным факторам производственной среды и трудового процесса;

— правильность применения в ходе проведения специальной оценки условий труда нормативных правовых актов, регламентирующих предельно допустимые уровни или предельно допустимые концентрации вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

д) в разделе III отчета:

— соответствие данных о работодателе данным, указанным в основаниях для государственной экспертизы условий труда и на титульном листе отчета;

— соответствие наименования профессии (должности) работника (работников) наименованиям профессий (должностей) работников, указанных в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

— соответствие указанных в строке 030 Карты специальной оценки условий труда¹ (далее — Карта) вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса перечню используемого (эксплуатируемого) на рабочем месте (рабочих местах) оборудования, сырья и материалов;

— правильность определения класса (подкласса) условий труда, в том числе с учетом оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

— правильность предоставления работнику (работникам) указанных в строке 040 Карты гарантий и компенсаций;

е) правильность и полноту сведений, указанных в протоколе оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте (рабочих местах)², их соответствие данным строки 030 Карты;

ж) соответствие данных и правильность заполнения Сводной ведомости результатов проведения специальной оценки условий труда³ данным Карты (Карт) и прилагаемых к ним протоколов результатов испытаний (измерений);

з) соответствие данных и правильность заполнения Перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте (рабочих местах)⁴ данным строки 050 Карты указанного рабочего места (рабочих мест).

24. При проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и(или) опасными условиями труда государственный эксперт (экспертная комиссия) анализирует отчет и иные представленные заявителем документы, последовательно проверяя их на соответствие требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов работодателя, отраслевым (межотраслевым) соглашениям и коллективным договорам (при наличии), а также объем и порядок предоставления работнику (работникам),

¹ Входит в состав отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и(или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

² То же.

³ То же.

⁴ То же.

занятым на рабочих местах с вредными и(или) опасными условиями труда, следующих гарантий и компенсаций:

- а)** сокращенной продолжительности рабочей недели;
- б)** ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- в)** оплаты труда в повышенном размере;

г) иных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами работодателя.

25. При проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников государственный эксперт (экспертная комиссия) анализирует отчет, последовательно проверяя на соответствие требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

а) техническое состояние зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, а также средств индивидуальной и коллективной защиты работника (работников) на рабочем месте (рабочих местах);

б) состояние санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работника (работников);

в) установленные режимы труда и отдыха работника (работников);

г) проведенные работы по установлению наличия на рабочем месте (рабочих местах) работника (работников) вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

26. Государственный эксперт (экспертная комиссия) вправе по договоренности с работодателем посетить исследуемое рабочее место (рабочие места) для получения необходимой информации в целях проводимой государственной экспертизы условий труда.

VI. Проведение исследований (испытаний) и измерений факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров)

27. В случае если в заявлении, определении судебного органа или представлении государственной инспекции труда указывается на несогласие с результатами проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, а также при проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников могут проводиться исследования (испытания) и измерения вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах, в отношении условий труда на которых проводится государственная экспертиза условий труда, с привлечением аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров), в том числе на основании гражданско-правовых договоров.

28. При проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 настоящего Порядка, за исключением случаев, когда заявителем является орган исполнительной власти, проведение исследований (испытаний) и измерений вредных

и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса осуществляется за счет средств заявителя.

При проведении государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 настоящего Порядка, за исключением случаев, когда заявителем является орган исполнительной власти, проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса осуществляется за счет средств заявителя.

В случае проведения государственной экспертизы условий труда в соответствии с подпунктом «в» пункта 3 настоящего Порядка проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса организуется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации за счет средств федерального бюджета по обращениям органа государственной экспертизы условий труда.

В иных случаях, не указанных в настоящем пункте, проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса осуществляется за счет средств органа государственной экспертизы условий труда.

29. Решение о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса принимается руководителем государственной экспертизы по представлению государственного эксперта (экспертной комиссии) и должно содержать расчет объема необходимых к проведению исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и (в случае проведения таких исследований [испытаний] и измерений за счет средств заявителя или работодателя) стоимости их проведения, определяемой на основе изучения предложений по проведению аналогичных исследований (испытаний) или измерений не менее чем трех аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров).

30. В случае принятия решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса руководитель государственной экспертизы в течение трех рабочих дней со дня его принятия информирует заявителя, судебный орган или государственную инспекцию труда, а также работодателя, на рабочих местах которого будут проведены исследования (испытания) и измерения вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, о принятии такого решения посредством направления соответствующего уведомления заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в случае направления заявления в виде электронного документа.

31. При необходимости проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса за счет средств заявителя или работодателя, заявитель или работодатель обязаны в течение десяти рабочих дней со дня получения уведомления, указанного в пункте 30 настоящего Порядка, представить в орган государственной экспертизы условий труда документальное подтверждение внесения на соответствующий лицевой счет органа государственной экспертизы условий труда средств в качестве оплаты проведения исследований

(испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

В случае отсутствия документального подтверждения указанной в настоящем пункте оплаты руководителем государственной экспертизы принимается решение о невозможности проведения государственной экспертизы условий труда, о чем делается соответствующая запись в заключении государственной экспертизы условий труда.

В случае отсутствия документального подтверждения указанной в настоящем пункте оплаты, произвести которую в соответствии с абзацем вторым пункта 28 настоящего Порядка должен работодатель, копия заключения государственной экспертизы условий труда направляется в адрес государственной инспекции труда по месту нахождения рабочих мест, в отношении условий труда на которых проводилась государственная экспертиза условий труда, для принятия решения о проведении мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на указанных рабочих местах.

VII. Оформление результатов государственной экспертизы условий труда

32. По результатам государственной экспертизы условий труда государственным экспертом (экспертной комиссией) составляется проект заключения государственной экспертизы условий труда, в котором указываются:

а) наименование органа государственной экспертизы условий труда с указанием почтового адреса, фамилии, имени, отчества (при наличии) руководителя, а также должности, фамилии, имени, отчества (при наличии) государственного эксперта (членов экспертной комиссии), проводившего (проводивших) государственную экспертизу условий труда;

б) основание для государственной экспертизы условий труда с указанием даты регистрации в органе государственной экспертизы условий труда;

в) данные о заявителе, судебном органе, государственной инспекции труда — полное наименование (для юридических лиц), фамилия, имя, отчество (при наличии) (для физических лиц), почтовый адрес;

г) период проведения государственной экспертизы условий труда с указанием даты начала и окончания ее проведения;

д) объект государственной экспертизы условий труда;

е) наименование работодателя или его обособленного подразделения, в отношении условий труда на рабочих местах которого проводится государственная экспертиза условий труда;

ж) сведения о рабочих местах, в отношении условий труда на которых проводится государственная экспертиза условий труда (индивидуальный номер рабочего места, наименование профессии [должности] работника [работников], занятого на данном рабочем месте);

з) перечень документов, представленных в составе оснований для государственной экспертизы условий труда и(или) полученных в соответствии с пунктом 13 настоящего Порядка.

33. В проекте заключения государственной экспертизы условий труда, составленном по результатам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки

качества проведения специальной оценки условий труда, дополнительно указываются сведения об организации (организациях), проводившей специальную оценку условий труда, включающие:

а) полное наименование организации, проводившей специальную оценку условий труда, ее порядковый номер и дата внесения в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда (для организаций, аккредитованных в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда и внесенных в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, до их внесения в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, указываются номер и дата внесения в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда);

б) фамилию, имя, отчество (при наличии) эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда, номер его сертификата эксперта на право проведения работ по специальной оценке условий труда и дату его выдачи.

34. В зависимости от объекта государственной экспертизы условий труда в проекте заключения государственной экспертизы условий труда содержится один из следующих выводов:

а) о качестве проведения специальной оценки условий труда;

б) об обоснованности предоставления (непредоставления) и объемов предоставляемых гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

в) о соответствии фактических условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда.

35. Выводы, содержащиеся в проекте заключения государственной экспертизы условий труда, должны быть подробными и обоснованными.

36. Во всех случаях выявления несоответствия государственным нормативным требованиям охраны труда документов, представленных в составе оснований для государственной экспертизы условий труда или полученных по запросу в соответствии с пунктом 13 настоящего Порядка, в проекте заключения государственной экспертизы условий труда приводится подробное описание выявленного несоответствия с обязательным указанием наименования и реквизитов нарушаемого нормативного правового акта, содержащего государственные нормативные требования охраны труда.

37. Проект заключения государственной экспертизы условий труда составляется в двух экземплярах, подписывается государственным экспертом (членами экспертной комиссии) и утверждается руководителем государственной экспертизы.

38. Члены экспертной комиссии в случае несогласия с выводами, содержащимися в проекте заключения государственной экспертизы условий труда, вправе изложить в письменной форме свое особое мнение и приложить его к проекту заключения государственной экспертизы условий труда.

Особое мнение члена экспертной комиссии подлежит рассмотрению на заседании экспертной комиссии под председательством руководителя государственной экспертизы, по результатам которого может быть принято решение о внесении изменений в проект заключения государственной экспертизы условий.

Решение экспертной комиссии принимается большинством голосов ее членов, фиксируется в протоколе заседания экспертной комиссии, который утверждается руководителем государственной экспертизы.

39. Не позднее трех рабочих дней с момента утверждения заключения государственной экспертизы условий труда один экземпляр заключения:

а) выдается на руки заявителю (его полномочному представителю) или направляется ему почтовым отправлением с уведомлением о вручении;

б) направляется в соответствующий судебный орган или государственную инспекцию труда почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

40. Копии заключения государственной экспертизы условий труда направляются работодателю (в случае, если работодатель не является заявителем) и организации, проводившей специальную оценку условий труда (в случае, если государственная экспертиза условий труда проводилась в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда).

41. Сведения о результатах проведенной государственной экспертизы условий труда направляются органом государственной экспертизы условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения¹.

42. Заявление и документы, представленные для проведения государственной экспертизы условий труда, хранятся в органе государственной экспертизы условий труда.

43. В случае утраты заключения государственной экспертизы условий труда заявитель, судебный орган, государственная инспекция труда вправе получить в органе государственной экспертизы условий труда дубликат этого заключения.

Дубликат заключения государственной экспертизы условий труда не позднее десяти рабочих дней с даты получения органом государственной экспертизы условий труда письменного обращения о его выдаче:

— выдается на руки заявителю (его полномочному представителю) или направляется ему почтовым отправлением с уведомлением о вручении;

— направляется в соответствующий судебный орган или государственную инспекцию труда почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

VIII. Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда

44. Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда рассматриваются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации бесплатно.

45. Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и фактических условий труда работников рассматриваются в судебном порядке, а также в досудебном порядке в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг.

¹ В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» до 1 января 2016 года сведения о результатах государственной экспертизы условий труда передаются в Федеральную службу по труду и занятости в порядке, установленном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 22 сентября 2014 г. № 652н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА
РАССМОТРЕНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ ПО ВОПРОСАМ ПРОВЕДЕНИЯ
ЭКСПЕРТИЗЫ КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ
ТРУДА, НЕСОГЛАСИЯ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СОЮЗОВ, ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ, ИНЫХ УПОЛНОМОЧЕННЫХ
РАБОТНИКАМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ,
РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ, СТРАХОВЩИКОВ,
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОРГАНА
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ, УПОЛНОМОЧЕННОГО НА
ПРОВЕДЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ
НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, С РЕЗУЛЬТАТАМИ ЭКСПЕРТИЗЫ
КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

В целях реализации части 4 статьи 24 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991) **приказываю:**

утвердить *Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда согласно приложению.*

**Министр
М.А. Топилин**

**Зарегистрирован в Минюсте России 21 ноября 2014 г. Регистрационный
№ 34817.**

Приложение
к приказу Минтруда России
от 22 сентября 2014 г. № 652н

ПОРЯДОК

рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда

1. Настоящий Порядок устанавливает правила рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также организаций, проводящих специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда (*далее соответственно — заявители*).

2. Для рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия заявителей с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда заявителем подается в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (*далее — Министерство*) заявление, в котором указываются:

а) наименование заявителя — для юридических лиц, фамилия, имя, отчество (при наличии) — для физических лиц;

б) почтовый адрес заявителя, адрес электронной почты заявителя (при наличии);

в) доводы заявителя, на основании которых он не согласен с заключением.

3. К заявлению прилагается копия заключения государственной экспертизы условий труда.

4. В случае если возникнет необходимость рассмотрения документов, на основании которых проведена государственная экспертиза условий труда, копии таких документов могут быть запрошены Министерством, в том числе в рамках использования системы межведомственного электронного взаимодействия.

5. Заявление и прилагаемые к нему документы могут быть представлены в Министерство на бумажном носителе лично заявителем или направлены заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в виде электронного документа посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (*далее — Единый портал*).

Заявление, направленное в виде электронного документа, должно быть подписано тем видом электронной подписи, который установлен законодательством Российской Федерации для подписания таких документов.

6. Основанием для отказа в рассмотрении заявления является:

а) представление заявителем подложных документов или документов, содержащих заведомо ложные сведения;

б) отсутствие сведений, предусмотренных пунктом 2 настоящего Порядка;

в) отсутствие копии заключения государственной экспертизы условий труда.

Отказ в рассмотрении заявления по другим основаниям не допускается.

7. При наличии оснований для отказа в рассмотрении заявления поступившее в Министерство заявление в течение семи рабочих дней со дня его регистрации возвращается заявителю.

После устранения обстоятельств, явившихся основанием для отказа, в рассмотрении заявления в соответствии с подпунктами «б» и «в» пункта 6 настоящего Порядка, заявитель вправе направить заявление в Министерство повторно.

8. В случае необходимости проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах работодателя, в отношении которых проводилась государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, такие исследования (испытания) и измерения организуются Министерством за счет средств федерального бюджета.

9. Срок рассмотрения заявления не должен превышать 30 рабочих дней со дня его регистрации.

При необходимости получения документов, указанных в пункте 4 настоящего Порядка, и(или) проведения исследований (испытаний) и измерений, указанных в пункте 8 настоящего Порядка, срок рассмотрения заявления может быть продлен, но не более чем на 30 рабочих дней.

10. По результатам рассмотрения заявления подготавливается заключение о рассмотрении разногласия (несогласия).

11. В случае удовлетворения заявления в заключении о рассмотрении разногласия (несогласия) указывается на необходимость проведения на бесплатной основе повторной экспертизы качества специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия по результатам рассмотрения заявления правовых оснований для проведения повторной экспертизы качества специальной оценки условий труда данное обстоятельство отражается в выводах заключения о рассмотрении разногласия (несогласия).

12. Заключение о рассмотрении разногласия (несогласия) оформляется в трех экземплярах, подписывается должностным лицом (исполнителем) и утверждается директором Департамента условий и охраны труда Министерства, а в его отсутствие — заместителем директора Департамента.

13. Должностное лицо не позднее пяти рабочих дней с даты подписания заключения о рассмотрении разногласия (несогласия) выдает один экземпляр заключения на руки заявителю (его полномочному представителю) или направляет заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Второй экземпляр заключения о рассмотрении разногласия (несогласия), заявление и документы, прилагаемые к заявлению, хранятся в Министерстве.

Третий экземпляр заключения о рассмотрении разногласия (несогласия) направляется в исполнительный орган власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, заключение государственной экспертизы условий труда которого оспаривалось.

14. Действия (бездействие) должностных лиц Министерства, связанные с выполнением настоящего Порядка, могут быть обжалованы заинтересованными лицами в судебном порядке, а также в досудебном порядке в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг.

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗНАЧЕЙСТВО

04.12.2014 № 42-7.4-05/9.3-735

[Об организации органами Федерального казначейства исполнения решений налоговых органов о взыскании налога, сбора, пеней и штрафов, предусматривающих обращение взыскания на средства бюджетных (автономных) учреждений]

Федеральное казначейство в связи с принятием Федерального закона от 04.10.2014 № 283-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и статью 30 Федерального закона “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений”» и Федерального закона от 04.11.2014 № 347-ФЗ “О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» сообщает следующее.

Федеральным законом от 04.11.2014 № 347-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» (*далее — Закон № 347-ФЗ*) внесены изменения в подпункт 1 пункта 2 статьи 45 и статью 46 Налогового кодекса РФ, в соответствии с которыми взыскание налога в судебном порядке будет производиться с лицевых счетов организаций, если взыскиваемая сумма превышает пять миллионов рублей.

Если сумма налога не превышает пяти миллионов рублей, то взыскание будет производиться в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации, за счет денежных средств, отраженных на лицевых счетах налогоплательщика (налогового агента) — организации.

Для взыскания налога налоговый орган направляет решение о взыскании на бумажном носителе или в электронной форме в орган, осуществляющий открытие и ведение лицевых счетов в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, по месту открытия лицевого счета налогоплательщика (налогового агента).

Форма, формат и порядок направления в органы, осуществляющие открытие и ведение лицевых счетов в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, решения о взыскании налога за счет денежных средств, отраженных на лицевых счетах налогоплательщика (налогового агента) — организации, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору в области налогов и сборов, по согласованию с Федеральным казначейством.

В связи с этим глава 24.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации (*далее — Кодекс*) и часть 20 статьи 30 Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (*далее — Закон № 83-ФЗ*) дополнены положениями, которые предусматривают

организацию органами Федерального казначейства исполнения решений налоговых органов о взыскании налога, сбора, пеней и штрафов, предусматривающих обращение взыскания на средства бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, средства бюджетных (автономных) учреждений.

Федеральное казначейство обращает внимание, что Закон № 347-ФЗ в части внесения изменений в статьи 45 и 46 Налогового кодекса РФ вступает в силу с 1 января 2015 года.

До вступления в силу указанных изменений взыскание налога с казенных, бюджетных (автономных) учреждений, лицевые счета которым открыты в соответствии с бюджетным законодательством, производится в судебном порядке.

Организация исполнения судебного акта о взыскании налога осуществляется по правилам, установленным главой 24.1 Кодекса РФ, частью 20 статьи 30 Закона № 83-ФЗ, путем предъявления налоговым органом исполнительного документа в орган Федерального казначейства по месту открытия лицевого счета должника.

Дополнительно сообщаем, что в настоящее время Федеральным казначейством разрабатываются приказ об утверждении форм и порядка направления органами, осуществляющими открытие и ведение лицевых счетов в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, налоговым органам уведомления о неисполнении решения налогового органа о взыскании налога, а также порядок учета решений налоговых органов в ППО «АСФК».

**Руководитель
Федерального казначейства
Р.Е. Артюхин**

ВОПРОС—ОТВЕТ

— В каких случаях необходимо декларировать соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда?

— Как разъясняется в письме Минтруда России от 17.09.2014 № 15-1/В-1157, согласно ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» только в отношении рабочих мест, на которых вредные и(или) опасные производственные факторы по результатам идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. При установлении по итогам исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных производственных факторов на рабочих местах оптимальных и допустимых условий труда (1-й и 2-й классы соответственно) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям не осуществляется.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 11 ноября 2014 г. № 1442

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОРЯДОК ПРИЕМА
НА ОБУЧЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ — ПРОГРАММАМ БАКАЛАВРИАТА,
ПРОГРАММАМ СПЕЦИАЛИТЕТА, ПРОГРАММАМ МАГИСТРАТУРЫ
НА 2015/2016 УЧЕБНЫЙ ГОД, УТВЕРЖДЕННЫЙ
ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 28 ИЮЛЯ 2014 г. № 839**

Приказываю:

утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 839 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2014 г., регистрационный № 33799).

**Министр
Д.В. Ливанов**

Зарегистрирован в Минюсте России 4 декабря 2014 г. Регистрационный № 35086.

Приложение

*УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Минобрнауки России
от 11 ноября 2014 г. № 1442*

**ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Порядок приема на обучение по образовательным
программам высшего образования — программам бакалавриата,
программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016
учебный год, утвержденный приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 839**

1. Пункт 4 после слов «Правила приема» дополнить словами «(в том числе процедуры зачисления)».
2. Сноску 2 изложить в следующей редакции:
«См. часть 9 статьи 55 Федерального закона.».
3. В пункте 39:
— в абзаце втором слова «в подпункте “а” пункта 33» заменить словами «в подпунктах “а” и “б” пункта 33»;

— в абзаце третьем слова «в подпункте “б” пункта 33» заменить словами «в подпункте “в” пункта 33».

4. В пункте 45 слова «в подпунктах “в” и “г” пункта 44» заменить словами «в подпунктах “в”—“д” пункта 44».

5. Подпункт «н» подпункта 1 пункта 49 исключить.

6. Пункт 112 изложить в следующей редакции:

«112. Конкурсные списки ранжируются следующим образом:

по убыванию суммы конкурсных баллов;

при равенстве суммы конкурсных баллов — по убыванию суммы конкурсных баллов, начисленных по результатам вступительных испытаний, и(или) по убыванию количества баллов, начисленных по результатам отдельных вступительных испытаний, в соответствии с приоритетностью вступительных испытаний, установленной организацией;

при равенстве по предшествующим критериям более высокое место в списке занимают поступающие, имеющие преимущественное право зачисления.».

7. В пункте 119:

1) в подпункте «в» абзацы пятый и шестой изложить в следующей редакции:

«в рамках каждого конкурсного списка выделяются лица, представившие оригинал документа установленного образца, до заполнения 80 процентов конкурсных мест по общему конкурсу;

4 августа 2015 г. издается и размещается на официальном сайте и информационном стенде приказ (приказы) о зачислении лиц, представивших оригинал документа установленного образца, до заполнения 80 процентов конкурсных мест по общему конкурсу;»;

2) в подпункте «г»:

— абзац второй изложить в следующей редакции:

«4 августа 2015 г. лица, зачисленные на первом этапе, исключаются из конкурсного списка, в соответствии с которым они зачислены, а в случае, предусмотренном правилами приема, утвержденными организацией самостоятельно, — также из конкурсных списков, поступление в соответствии с которыми является для них менее приоритетным;»;

— абзацы шестой и седьмой изложить в следующей редакции:

«в рамках каждого конкурсного списка выделяются лица, представившие оригинал документа установленного образца, до заполнения 100 процентов конкурсных мест по общему конкурсу;

7 августа 2015 г. издается и размещается на официальном сайте и информационном стенде приказ (приказы) о зачислении лиц, представивших оригинал документа установленного образца, до заполнения 100 процентов конкурсных мест по общему конкурсу.».

КОММЕНТАРИЙ

Настоящие изменения сводятся к следующему.

1. По решению вуза баллы за некоторые индивидуальные достижения поступающих могут не начисляться. Поправки относят к ним оценку вуза за итоговое сочинение в выпускных классах.

2. Лица, зачисленные на первом этапе, исключаются из конкурсного списка, в соответствии с которым они зачислены, 4 августа 2015 г. В случае, предусмотренном утвержденными вузом собственными правилами приема, они также исключаются из конкурсных списков, поступление в соответствии с которыми является для них менее приоритетным.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»
г. АШИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности администрации образовательного учреждения и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения его выборного профсоюзного органа.

1.4. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.5. Администрация МКОУ СОШ № 4 г. Аши Челябинской области (*далее — образовательное учреждение, Школа*) по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка, а трудовой коллектив утверждает их по представлению администрации учреждения и профсоюзного комитета.

1.6. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в образовательном учреждении в информационном уголке профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работника

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у администрации образовательного учреждения.

2.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

— документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ);

— медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 331 ТК РФ);

— справку об отсутствии судимости (ст. 331 ТК РФ);

— документы воинского учета (для военных и лиц, подлежащих призыву в армию).

2.1.4. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.1.5. Содержание приказа руководителя образовательного учреждения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.6. Приказ руководителя образовательного учреждения о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.1.7. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению администрации образовательного учреждения или его представителя.

2.1.8. При фактическом допущении работника к работе администрация образовательного учреждения обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.9. При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, должностной инструкцией, коллективным договором, инструкцией по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.1.10. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях (ст. 66 ТК РФ).

Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под личную подпись в его личной карточке.

2.1.11. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.12. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и(или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, справки об отсутствии судимости.

Администрация образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.2. Перевод на другую работу

2.2.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с образовательным учреждением допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.2.2. Администрация образовательного учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не дает согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.2.3. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся [воспитанников], часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.), допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации образовательного учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

2.2.4. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

2.2.5. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.2.6. В случае производственной необходимости администрация образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.2.7. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.2.8. Перевод работника на другую работу в образовательном учреждении оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3. Прекращение трудового договора

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

2.3.3. По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.3.4. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация образовательного учреждения обязана расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.3.5. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.3.6. При расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в Трудовом кодексе РФ;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»;

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.3.7. Днем увольнения считается последний день работы.

2.3.8. Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

2.3.9. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены и труда;

- охрану труда;

- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;

- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, по выслуге лет и в других случаях, предусмотренных законом;

- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

- получение в установленном порядке льготной пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учителем и(или) Уставом образовательного учреждения;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями; соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно; своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) руководителя образовательного учреждения, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда; принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

- приходить на работу за 15 минут до начала урока (занятия); в случае невозможности выхода на работу, своевременно информировать об этом директора школы, если это невозможно — заместителей директора;

- соблюдать законные права и свободы обучающихся, вежливо обращаться с руководством, коллегами по работе, обучающимися;

— поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.3. Педагогическим работникам запрещается:

— изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

— отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

— удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

— курить в помещении образовательного учреждения или около него¹;

— отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

— созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

— присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения, кроме приглашенных педагогом родителей (законных представителей) обучающихся;

— входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

— делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

4. Основные права и обязанности директора Школы

4.1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ директор имеет право на:

— управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;

— установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;

— заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

— организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем образовательного учреждения;

— установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;

— установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования;

— разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов;

— поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;

— создание совместно с другими руководителями образовательных учреждений объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения.

4.2. Директор обязан:

— соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, трудовые договоры, обеспечивать работникам производственные и социально-

¹ Федеральный закон от 01.07.2014 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

— заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

— разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;

— разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения с учетом мнения их представительного органа;

— принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

— выплачивать заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;

— осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

— создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;

— проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

— создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

5. Рабочее время и его использование. Отпуска

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени [норме часов педагогической работы за ставку заработной платы] педагогических работников»).

5.2. В Школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.4. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами; изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.

В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

5.5. Трудовой договор в соответствии со статьей 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация образовательного учреждения обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работа с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам), за исключением работы в должности учителя начальных классов, учителя расположенных в сельской местности общеобразовательных школ всех наименований.

5.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца; восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией образовательного учреждения до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должны сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 2 настоящих Правил «Порядок приема, перевода и увольнения работника (п. 8 ст. 77 ТК РФ.)»

5.8. Учебное время учителя в Школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.9. Педагогическим работникам, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в квартал.

5.11. Заседания внутришкольных методических объединений проводятся не чаще двух раз в триместр.

5.12. Классные родительские собрания проводятся не реже четырех раз в течение учебного года.

5.13. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.14. Продолжительность урока 40 минут (для 2—11-х классов) и 30—35 минут (для первых классов) установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.15. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте за месяц до введения его в действие.

5.16. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации образовательного учреждения, так и для работников.

Предоставление отпуска директору МКОУ СОШ № 4 г. Аши оформляется приказом по Управлению образованием Ашинского муниципального района, а работникам МКОУ СОШ № 4 г. Аши — приказом по образовательному учреждению.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией образовательного учреждения не позднее чем за две недели до его начала. Педагогам МКОУ СОШ № 4 г. Аши, как правило, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется летом во время летних каникул. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Администрация образовательного учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе.

Применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения (ст. 191 ТК РФ).

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1. Работники Школы обязаны подчиняться администрации образовательного учреждения, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания администрации образовательного учреждения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательного учреждения должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

7.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание.

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных действующим законодательством, запрещается.

7.6. Приказ (распоряжение) директора Школы о дисциплинарном взыскании объясняется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.7. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

7.8. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5 статьи 81 ТК РФ необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов образовательного учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 373 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня проступка, а по результатам ревизии, финансово-хозяйственной или аудиторской проверки — после двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 373 ТК РФ).

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 373 ТК РФ).

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Администрация Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ¹

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Министерства труда РФ от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

1.2. Работа по охране труда в профессиональной образовательной организации (далее — *ПОО, организация*) организуется в соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области по охране труда, а также Положением о службе охраны труда в колледже.

2. Функции образовательной организации в области охраны труда

2.1. В соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, определенными статьей 210 Трудового кодекса РФ, колледж:

- осуществляет методическое руководство службой охраны труда;
- анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении, принимает меры по их профилактике;
- организует обучение по вопросам охраны труда руководящих работников, специалистов, студентов ПОО;
- в установленном порядке участвует в разработке, заключении и выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда;
- организует проверки соблюдения работниками и обучающимися норм действующего законодательства в области охраны труда и установленных государством льгот и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- участвует в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом в колледже.

3. Руководство работой по охране труда

3.1. Общее руководство и ответственность за организацию работы по охране труда в колледже возлагается на директора образовательной организации.

3.2. Непосредственная организация работы по охране труда возлагается на службу охраны труда в колледже, которая подчиняется директору образовательной организации.

Служба охраны труда — самостоятельное структурное подразделение образовательной организации, состоящее из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем службы.

¹ Разработано на основе Положения по организации работы по охране труда в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Тольяттинском индустриально-педагогическом колледже (<http://www.tipk.ru/assets/Krilliva/Oxрана-truda/polojenie-ob-org-rap-ro-ohr-trud.doc>). — *Ред.*

3.3. Ответственность за руководство и организацию работы по охране труда в структурном подразделении возлагается на руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.4. Организация работы по охране труда и осуществление контроля выполнения требований законодательных и нормативных правовых актов возлагаются на специалистов по охране труда, которые назначаются приказом директора образовательной организации.

4. Организация работы по охране труда

4.1. Организация труда директора, администрации ПОО, руководителей структурных подразделений и сотрудников учреждения, ответственных за охрану труда, предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в соответствии с их должностными инструкциями.

4.2. Рабочее место специалиста по охране труда в колледже рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

4.3. Для осуществления специалистами по охране труда ряда функций (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусмотреть оснащение кабинета по охране труда необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

4.4. Директору образовательной организации рекомендуется организовывать для сотрудников, ответственных за охрану труда, систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

4.5. Организация работы по охране труда возлагается:

- в колледже — на руководителя образовательного учреждения;
- в структурных подразделениях ПОО — на руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.6. На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1-й категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

4.7. При определении штата специалистов по охране труда следует учитывать следующие факторы:

— состояние зданий, сооружений, инженерного оборудования, коммуникаций, медицинской техники, их соответствия требованиям правил эксплуатации, охраны труда и пожарной безопасности;

— наличие оборудования повышенной опасности (энергохозяйство, лифтовое оборудование, технологическое оборудование прачечных и пищевых блоков, теплоэнергетическое хозяйство, ядовитые вещества и агрессивные жидкости и т.п.);

— количество структурных подразделений с вредными и(или) опасными условиями труда;

— количество работников, которым необходимо проводить ежегодную проверку знаний и аттестацию по вопросам охраны труда.

5. Обязанности директора образовательной организации по обеспечению безопасных условий и охраны труда

5.1. Директор образовательной организации обязан обеспечить:

— безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

— режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— приобретение за счет средств ПОО специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

— обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

— недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

— организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

— проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств ПОО обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Самарской области в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

— расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— ознакомление работников с требованиями охраны труда;

— разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

— наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6. Обязанности специалистов и руководителя службы охраны труда

6.1. Специалисты по охране труда обязаны:

— обеспечивать безопасные условия труда работников на каждом рабочем месте ПОО в соответствии с нормами и правилами охраны труда;

— организовывать разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в 5 лет инструкций по охране труда;

— проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Министерства труда РФ, Министерства образования и науки РФ от 13.01.2003 № 1/29, и инструктаж по охране труда на рабочем месте в порядке, предусмотренном разделом 7 ГОСТ 12.0.004-90;

— контролировать соблюдение работниками ПОО правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;

— организовывать с участием назначенных лиц своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортивного зала, подсобных помещений;

— обеспечивать работников ПОО специальной одеждой, специальной обувью, санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты согласно установленным нормам;

— знать порядок расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, обеспечивать своевременное оказание первой медицинской помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях;

— не допускать выполнение работ на неисправном оборудовании и не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующего обучения и инструктажа по охране труда;

— останавливать работу неисправного оборудования (приборов, аппаратов), угрожающего жизни и здоровью работников, студентов с извещением об этом директора образовательной организации;

— организовывать проведение преподавателем, мастером производственного обучения инструктажа по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в журнале группы или журнале установленного образца;

— сообщать немедленно руководству образовательной организации о каждом несчастном случае, произошедшем с работником или обучающимся.

6.2. Руководитель службы охраны труда:

— осуществляет непосредственное руководство службой охраны труда образовательной организации, планирует работу ее специалистов;

— вносит предложения директору образовательной организации об отстранении от работы лиц, нарушающих правила, нормы, инструкции по охране труда и производственной санитарии;

— вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса для включения их в соглашение по охране труда, а также доводит до сведения директора образовательной организации обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников, обучающихся и воспитанников (низкая освещенность, шум люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и в местах проживания студентов и т.д.);

— может выполнять все функции, относящиеся к обязанностям специалистов службы охраны труда.

**7. Обязанности преподавателей,
мастеров производственного обучения, кураторов групп,
воспитателя по вопросам охраны труда в колледже**

**7.1. Преподаватели, мастера производственного обучения, кураторы групп,
воспитатель должны:**

- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
 - обеспечивать безопасное проведение образовательного процесса, воспитательных мероприятий в общежитии;
 - оперативно извещать руководство ПОО о каждом несчастном случае, принятых мерах по оказанию первой доврачебной помощи;
 - вносить предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, воспитательной работы, а также доводить до сведения заведующего кабинетом, руководства ПОО обо всех недостатках в обеспечении образовательного, воспитательного процессов, снижающих жизнедеятельность и работоспособность обучающихся;
 - проводить инструктажи обучающихся, воспитанников, проживающих в общежитии, по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в журнале теоретического обучения группы или журнале установленного образца;
 - организовывать изучение обучающимися, воспитанниками, проживающими в общежитии, правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде и т.п.;
 - обеспечивать сохранение жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного, воспитательного процессов;
 - соблюдать правила (инструкции) по охране труда;
 - проводить инструктаж по охране труда и фиксировать в журнале теоретического обучения группы три раза в год: в начале учебного года, перед зимними и летними каникулами (кураторам групп).
- 7.2.** Преподаватели физики, химии, информатики, физической культуры все инструктажи должны фиксировать в отдельных журналах. Журналы должны быть пронумерованы, пронумерованы и скреплены печатью.

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276. Разъяснения были направлены в адрес органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных, межрегиональных организаций Профсоюза письмом Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 № 08-1933/505.

РАЗЪЯСНЕНИЯ по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) (далее — *Порядок аттестации*).

Указанный приказ вступил в силу 15 июня 2014 г. по истечении 10 дней после дня его официального опубликования 4 июня 2014 г. в «Российской газете» № 124.

Настоящие Разъяснения подготовлены в целях единообразного применения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее — *организация, образовательная организация*), на основе вопросов, полученных от органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, и сгруппированы по соответствующим разделам Порядка аттестации.

К разделу «Общие положения»

Вопрос. Вправе ли органы государственной власти субъектов Российской Федерации разрабатывать и принимать свои положения об аттестации педагогических работников на основе Порядка аттестации?

Ответ. Нет, не вправе.

Статья 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — *Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»*), а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

¹ См.: Администратор образования. 2014. № 13. С. 28—35. — Ред.

Порядок аттестации является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

Вопрос. Каким образом должна быть обеспечена на практике дифференциация размеров оплаты труда педагогических работников в зависимости от квалификационных категорий и объема их преподавательской (педагогической) работы, предусмотренная пунктом 3 Порядка аттестации?

Ответ. В случаях, когда в системах оплаты труда для педагогических работников, имеющих квалификационные категории, повышенный уровень оплаты труда предусматривается без учета объема преподавательской (педагогической) работы (то есть в виде надбавки либо повышающего коэффициента только за объем преподавательской или педагогической работы в пределах нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы), такие системы оплаты труда следует скорректировать с учетом положений, предусмотренных абзацем седьмым пункта 3 Порядка аттестации.

Например, дифференциация размеров оплаты труда с учетом квалификационных категорий и объема преподавательской (педагогической) работы для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, может быть обеспечена путем:

— оплаты труда за весь объем преподавательской (педагогической) работы из повышенного за наличие квалификационной категории размера ставки заработной платы;

— применения повышающего коэффициента за квалификационную категорию к размеру заработной платы, исчисленному за фактическую преподавательскую (педагогическую) работу из размера ставки заработной платы, предусмотренного по должностям педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

— пропорционального исчисления размера надбавки с учетом объема преподавательской (педагогической) работы).

Вопрос. Должны ли на основании Порядка аттестации проходить аттестацию руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители? Какие аттестационные комиссии должны проводить их аттестацию?

Ответ. Порядок аттестации, согласно пункту 1, применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей.

Должности же руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей поименованы в разделе II номенклатуры должностей.

При этом в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель (за исключением руководителей, указанных в пунктах 3 и 4 части 1 этой же статьи, то есть назначаемых Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами, и назначаемых Правительством Российской Федерации [для ректоров федеральных университетов]) проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

К примеру, кандидаты на должность руководителей и руководители образовательных организаций высшего образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации осуществляет Правительство Российской Федерации, проходят обязательную аттестацию по правилам, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 июня 2014 г. № 544 «Об утверждении правил проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которой осуществляет Правительство Российской Федерации».

Аттестация заместителей руководителей организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителей организаций, руководителями структурных подразделений и их заместителями является пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), то порядок ее проведения может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по должности учителя, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя.

К разделу II «Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности»

Вопрос. Может ли руководитель образовательной организации являться председателем аттестационной комиссии организации или входить в ее состав?

Ответ. Согласно пунктам 5—7 Порядка аттестации аттестация педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями и утверждаемыми распорядительным актом работодателя. Порядком аттестации не установлено запрета на включение в состав аттестационной комиссии руководителя образовательной организации. Таким образом, решение о вхождении руководителя образовательной организации в состав аттестационной комиссии, в том числе в качестве председателя, относится к компетенции образовательной организации.

Вместе с тем, учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление

на педагогического работника, то ему входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем нецелесообразно.

Вопрос. При формировании образовательной организацией состава аттестационной комиссии, кто может входить в ее состав? Могут ли в состав аттестационной комиссии образовательной организации включаться представители других организаций?

Ответ. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями.

Аттестационную комиссию организации целесообразно формировать из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Данная норма обусловлена требованиями части 3 статьи 82 ТК РФ, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Вопрос. Какие распорядительные акты принимаются организацией, должно ли быть разработано в организации Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, а также Положение об аттестационной комиссии?

Ответ. Для реализации организацией своих полномочий по проведению аттестации и формированию аттестационной комиссии принятие таких локальных нормативных актов как положение об аттестации педагогических работников или об аттестационной комиссии организации не требуется, поскольку Порядком аттестации определены правила, принципы и основные задачи проведения аттестации педагогических работников организаций в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям, а также определены правила функционирования аттестационных комиссий организаций и их полномочия.

В соответствии с Порядком аттестации организацией принимается распорядительный акт о создании и составе аттестационной комиссии (пункт 6 Порядка аттестации), распорядительный акт о проведении аттестации, содержащий список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, с которыми работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику (пункты 8 и 9 Порядка аттестации).

Локальные нормативные акты организаций, связанные с формированием аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (часть 2 статьи 81 ТК РФ), то есть выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вопрос. Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случае, когда замещение их должностей осуществляется в разных должностях по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей

наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором?

Ответ. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то есть на условиях совместительства, то аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями соответствующих организаций на общих основаниях, предусмотренных Порядком аттестации.

Вопрос. Имеет ли право педагогический работник отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности? Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности?

Ответ. Прохождение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к их обязанностям (пункт 8 части 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

Следовательно, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Вопрос. Должна ли проводиться аттестационными комиссиями организаций аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, если она была проведена до 1 сентября 2013 года аттестационными комиссиями, формируемыми органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, а также аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, как это было установлено приказом № 209?

Ответ. По ранее действовавшему порядку аттестации аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводилась один раз в 5 лет.

Следовательно, в течение пятилетнего срока со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией работодатель не должен проводить аттестацию

таких педагогических работников, поскольку внеочередной характер проведения такой аттестации не предусмотрен Порядком аттестации, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Вопрос. Кто определяет необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности?

Если у педагогического работника истек срок действия квалификационной категории, и он не обратился в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории, то в какой срок работодатель должен подготовить и направить в аттестационную комиссию организации представление для прохождения педагогическим работником аттестации с целью подтверждения соответствия им занимаемой должности?

Ответ. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос. Возможно ли проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности в случаях наличия жалоб на ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей?

Ответ. Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации на соответствие занимаемой должности.

В случаях ненадлежащего исполнения педагогическим работником своих обязанностей работодатель руководствуется статьей 192 ТК РФ, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

Вопрос. Если педагогический работник будет включен в список лиц, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности, имеет ли он право одновременно обратиться в аттестационную комиссию для установления ему квалификационной категории? Следует ли проводить аттестацию такого педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности?

Ответ. В соответствии с Порядком аттестации аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и аттестации в целях установления квалификационной категории проводится разными аттестационными комиссиями.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию для прохождения такой аттестации в любое время, в том числе в случаях, когда на них имеется представление работодателя на проведение аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Если в отношении педагогического работника, обратившегося в аттестационную комиссию для проведения его аттестации в целях установления квалификационной категории, не будет вынесено решение аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории, на которую он претендует, ко дню проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, то она проводится с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос. Вправе ли работодатель включить в список для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности работника, выполняющего у данного работодателя педагогическую работу по совместительству?

Ответ. Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у другого работодателя, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях (пункт 1 Порядка аттестации) независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос. Может ли аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности проводиться по желанию работников на основании их заявления?

Ответ. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по инициативе работодателя на основании его представления в аттестационную комиссию.

По желанию педагогических работников в соответствии с частью 1 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» может проводиться только аттестация в целях установления квалификационной категории.

Вопрос. Является ли основанием для принятия решения аттестационной комиссией о несоответствии занимаемой должности отсутствие у педагогического работника образования, соответствующего профилю его педагогической деятельности?

Ответ. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Такой вывод подтверждается положениями пункта 23 Порядка аттестации, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в подразделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника

НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ

должностей руководителей, специалистов и служащих¹ (далее — *квалификационные характеристики должностей работников образования*), но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий могут приниматься на соответствующие должности, как и лица, имеющие соответствующую подготовку.

Аналогичные положения содержатся и в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Вопрос. Будет ли считаться нарушением установленного Порядка аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, если педагогический работник не был ознакомлен с распорядительными актами организации об аттестации, а также с представлением работодателя или ознакомлен с ними в сроки, меньшие, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации? Если да, то каковы правовые последствия такого нарушения?

Ответ. Порядком аттестации установлена обязанность работодателя знакомить педагогических работников не позднее чем за 30 дней до дня проведения аттестации под роспись с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации (пункт 9 Порядка аттестации), а также с представлением (пункт 12 Порядка аттестации).

Несоблюдение работодателем положений, предусмотренных указанными пунктами Порядка аттестации, может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Вопрос. Может ли педагогический работник лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации, если он письменно это не указал в заявлении?

Ответ. Согласно пункту 13 Порядка аттестации аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится с его участием. Поскольку на педагогического работника не возложена обязанность уведомлять о своем присутствии на заседании аттестационной комиссии, то в случае неявки работника в день проведения аттестации работодателю следует выяснить причину отсутствия, и, если она будет признана уважительной, аттестация педагогического работника переносится на другую дату, как это предусмотрено пунктом 13 Порядка аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Вопрос. Фиксируются ли в трудовой книжке педагогического работника результаты аттестации на соответствие занимаемой должности? Если нет, то где эти результаты должны быть отражены?

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»» (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее — *Приказ Минздравсоцразвития России № 761н*).

Ответ. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку не вносятся.

В соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации на педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Вопрос. Требуется ли заполнение аттестационных листов при проведении аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности?

Ответ. Порядок аттестации не предусматривает такую форму оформления результатов аттестации, как аттестационный лист.

Согласно пункту 20 Порядка аттестации решение аттестационной комиссии организации оформляется протоколом. По результатам аттестации в целях подтверждения занимаемой должности на педагогического работника составляется выписка из протокола (пункт 20 Порядка аттестации), которая хранится в личном деле педагогического работника.

Вопрос. Какие действия могут быть предприняты работодателем в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности?

Ответ. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ не допускается.

Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение по данному основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

Вопрос. Распространяются ли результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности одной образовательной организации при переходе в другую образовательную организацию?

Ответ. Нет, не распространяются. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности действуют в течение пяти лет только в данной

организации, поскольку проведение такой аттестации осуществляется аттестационными комиссиями каждой организации самостоятельно.

Вместе с тем работодатель по новому месту работы может назначить проведение аттестации педагогического работника не ранее чем через два года со дня, с которого он приступил к работе (подпункт «б» пункта 22 Порядка аттестации).

Вопрос. Обязан ли руководитель образовательной организации провести аттестацию на соответствие занимаемой должности, если педагогическому работнику решением аттестационной комиссии отказано в установлении первой или высшей квалификационной категории?

Ответ. Руководитель организации в отношении педагогического работника, которому было отказано в установлении первой или высшей квалификационной категории, вправе провести аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 22 Порядка аттестации, к которым относится случай, когда отказано в установлении высшей квалификационной категории, но за педагогическим работником сохраняется действие первой квалификационной категории.

Необходимость и сроки представления педагогических работников для проведения их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос. Имеет ли педагогический работник право по результатам аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности претендовать на повышение оплаты его труда?

Ответ. К основным задачам проведения аттестации (пункт 3 Порядка аттестации) не относится обеспечение дифференциации размеров оплаты труда для педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В то же время в положениях об оплате труда организаций могут содержаться условия, учитывающие результаты такой аттестации при установлении выплат стимулирующего характера.

Вопрос. Какие полномочия предоставляются аттестационным комиссиям организаций в соответствии с пунктом 23 Порядка аттестации?

Ответ. Пунктом 23 Порядка аттестации за аттестационными комиссиями организаций закрепляется полномочие давать рекомендации работодателю о возможности назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в подразделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих¹ и(или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Пункт 23 был включен в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных пунктом 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования², в соответствии с которым и ранее при

¹ Приказ Минздравсоцразвития России № 761н.

² То же.

решении работодателями вопросов комплектования кадров допускался прием на работу лиц, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, если уровень их специальной подготовки не отвечал квалификационным требованиям, предусмотренным указанными квалификационными характеристиками, но при соблюдении определенной этим пунктом процедуры, для чего необходимо было создавать специальную аттестационную комиссию, принимая локальный нормативный акт.

Теперь работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника при отсутствии у него специальной подготовки, но обладающего, по мнению работодателя, достаточным практическим опытом, компетентностью, способностью выполнять работу в конкретной должности, руководствуясь пунктом 9 квалификационных характеристик должностей работников образования и пунктом 23 Порядка аттестации, вправе обращаться для получения соответствующей рекомендации в аттестационную комиссию организации.

Вопрос. В чем состоит роль аттестационной комиссии организации при реализации пункта 23 Порядка аттестации?

Ответ. В соответствии с пунктом 23 Порядка аттестации роль аттестационной комиссии организации будет состоять, прежде всего, в оценке возможностей претендента на соответствующую должность педагогического работника выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Кроме того, учитывая, что прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то работодатель с учетом рекомендаций аттестационной комиссии может при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принято лицо, поступающее на работу впервые в течение первого года после получения среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, но не по полученной специальности. В данном случае это не будет противоречить положениям статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников только в случаях, когда они впервые поступают на работу по полученной специальности.

В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Вопрос. Квалификационные характеристики педагогических работников предусматривают в требованиях к квалификации наличие среднего профессионального или высшего образования по направлению подготовки «Образование и педагогика».

Вместе с тем при дефиците кадров на должности педагогических работников руководители вынуждены были принимать специалистов, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, профиль которого не соответствует указанному направлению подготовки.

Несмотря на то, что многие из педагогических работников проработали в соответствующих должностях по многу лет, повышали свой профессиональный уровень, а также проходили аттестацию в целях установления квалификационной категории, контрольно-надзорные органы предлагают руководителям организаций расторгать с такими работниками трудовой договор по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с нарушением правил заключения трудового договора из-за отсутствия необходимого документа об образовании. Правомерно ли это?

Ответ. Требования со стороны надзорных органов о прекращении трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, нельзя считать правомерными в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Указанный приказ вступил в силу 31 октября 2010 г. и обратной силы не имеет. Ранее к квалификации педагогических работников требования к направлению подготовки, то есть к профилю полученного образования, не предъявлялись.

Необходимо также учитывать, что основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Кроме того, наличие положений, содержащихся в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования и пункте 23 Порядка аттестации, не только не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, но и сохраняет такую возможность в настоящее время.

Необходимо также иметь в виду, что указанные в квалификационных характеристиках должностей работников образования¹ направления подготовки «Образование и педагогика», следует применять с учетом соответствия направлений подготовки высшего образования — бакалавриата, направлений подготовки высшего образования — магистратуры, специальностей высшего образования — специалитета, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 1245².

Вопрос. Могут ли педагогические работники (в том числе учителя и воспитатели), имеющие первую или высшую квалификационную категорию, приниматься (переводиться с их согласия) на должности педагогических работников не по полученной специальности?

Если да, то каким образом по другой должности им будет учитываться квалификационная категория?

Ответ. В соответствии с пунктом 5 части 3 статьи 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции образовательной организации.

Вопросы необходимости приема на работу педагогических работников на должности не по полученной специальности, а также перевода педагогических работников с их согласия для выполнения педагогической работы в должности, по которой отсутствует специальная подготовка, следует решать применительно к пункту 23 Порядка аттестации.

В соответствии с Порядком аттестации квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию.

При этом учителям, преподавателям квалификационная категория устанавливается по должности «учитель», «преподаватель» независимо от того, в каких классах, группах, в каких организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа.

В случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по одной должности, работает в должности, по которой квалификационная категория не установлена, имеющаяся квалификационная категория в течение срока ее действия может быть учтена только при решении вопросов, связанных с оплатой труда работников, если такое условие является предметом отраслевых региональных

¹ Приказ Минздравсоцразвития России № 761н.

² Приказ Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. № 1245 «Об установлении соответствия направлений подготовки высшего образования — бакалавриата, направлений подготовки высшего образования — магистратуры, специальностей высшего образования — специалитета, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061, направлениям подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр», перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. № 337, направлениям подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист», перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. № 1136» (зарегистрирован Минюстом России 31 декабря 2013 г., регистрационный № 30964).

соглашений и(или) коллективных договоров, как это в настоящее время предусмотрено пунктами 5.9 и 5.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России на 2012—2014 годы, заключенного между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, и приложением 2 к данному Отраслевому соглашению.

Вопрос. Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям в малокомплектных образовательных организациях?

Ответ. Порядком аттестации не предусмотрены какие-либо особые условия аттестации педагогических работников малокомплектных образовательных организаций в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям определяется работодателем самостоятельно в соответствии с положениями, предусмотренными пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

К разделу III. «Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории»

Вопрос. Пунктом 25 Порядка аттестации установлено, что аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Какие уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, которые должны формировать аттестационные комиссии, имеются в виду?

Могут ли создаваться подкомиссии или представительства аттестационной комиссии, если требуется аттестация большого количества педагогических работников?

Ответ. Порядком аттестации, как и статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» конкретно не определено, какие органы государственной власти, действующие на территории субъекта Российской Федерации, будут наделены полномочиями по формированию аттестационных комиссий в целях установления педагогическим работникам квалификационных категорий.

Решение по данному вопросу принимает орган государственной власти субъекта Российской Федерации, который вправе наделить полномочиями по формированию аттестационных комиссий как органы государственной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых непосредственно находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность (то есть по принципу формирования аттестационных комиссий на федеральном уровне), так и орган государственной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования, который может сформировать необходимое количество аттестационных комиссий, в том числе по территориальному принципу, по типам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их ведомственной принадлежности и другим принципам.

В этих целях органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут внести в орган государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации согласованное предложение по формированию аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников, поименованных в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей, в целях установления квалификационной категории, руководствуясь Порядком аттестации.

Создание подкомиссий или представительств аттестационных комиссий Порядком аттестации не предусматривается.

Вопрос. Какие акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Порядком аттестации?

Ответ. В соответствии с пунктами 25 и 26 Порядка аттестации органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать акты, регулирующие следующие вопросы:

- формирование аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий;
- определение составов аттестационных комиссий с включением представителя соответствующего профессионального союза;
- регламент работы аттестационных комиссий;
- условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, которые, к примеру, могут предусматривать права и обязанности сторон в процессе осуществления специалистами всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Перечисленные акты субъектов Российской Федерации не должны противоречить федеральному законодательству, в том числе Порядку аттестации.

Помимо перечисленных актов уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

Вопрос. На каких условиях привлекаются специалисты для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников негосударственных и ведомственных организаций? Должна ли оплачиваться заявителем или работодателем такая услуга?

Ответ. В соответствии с пунктом 26 Порядка аттестации условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, в том числе педагогических работников негосударственных и ведомственных организаций, определяются при формировании аттестационных комиссий.

При этом следует учесть, что Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусматривается взимание платы за осуществление всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников ни с работодателей, ни с педагогических работников, которые желают пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Вопрос. Утверждается ли персональный состав аттестационной комиссии распорядительным актом уполномоченного органа государственной власти субъекта Российской власти? Размещается ли информация о проведении аттестации, регламенте работы аттестационных комиссий на официальном сайте соответствующих уполномоченных органов государственной власти?

Может ли регламентом работы аттестационных комиссий определяться порядок подачи заявлений от педагогических работников о прохождении аттестации, а также устанавливаться конкретные периоды для приема заявлений и их рассмотрения?

Ответ. В соответствии с пунктом 26 Порядка аттестации предусмотрено определение составов аттестационных комиссий. Установлено, что в состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

В целях обеспечения принципов коллегиальности, гласности, открытости при проведении аттестации педагогических работников информация, касающаяся вопросов аттестации педагогических работников, в том числе персональном составе аттестационных комиссий, регламенте их работы размещается на официальных сайтах соответствующих уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

При этом регламент не может предусматривать иного порядка подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, отличного от порядка, установленного пунктом 27 Порядка аттестации. Не могут предусматриваться также конкретные периоды для приема и рассмотрения заявлений от педагогических работников о прохождении такой аттестации. Педагогическим работникам должны обеспечиваться возможность обращения с заявлениями в аттестационную комиссию в любое время, а также рассмотрение заявлений педагогических работников в срок не более 30 дней, в течение которых:

— определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально в течение периода, не превышающего 60 календарных дней, и с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

— осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

Вопрос. Имеет ли право аттестационная комиссия принять решение об установлении высшей квалификационной категории педагогическому работнику, пожелавшему (согласно его заявлению) пройти аттестацию на первую квалификационную категорию?

Педагогический работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, что не позволило ему по старому порядку пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию, в связи с чем он вынужден был аттестоваться на первую квалификационную категорию. Может ли такой педагогический работник пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории?

Ответ. В соответствии с пунктом 27 Порядка аттестации аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений.

Поскольку согласно пункту 28 Порядка аттестации педагогические работники в заявлении указывают квалификационную категорию, на которую они претендуют, аттестационная комиссия не вправе принять решение об установлении квалификационной категории, на которую педагогический работник не претендовал.

Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подается педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию.

Следовательно, в указанном случае работник вправе до истечения двухлетнего периода после установления первой квалификационной категории обратиться с заявлением в аттестационную комиссию об установлении высшей квалификационной категории.

Вопрос. Насколько длительным может быть период по истечении срока действия высшей квалификационной категории, дающий право педагогическим работникам обращаться в аттестационную комиссию?

Ответ. Для педагогических работников, имевших высшую квалификационную категорию, срок действия которой по каким-либо причинам истек, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

Вопрос. Каким образом должно осуществляться письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения аттестации?

Ответ. Уведомление о сроке и месте проведения аттестации может осуществляться любым доступным для получения педагогическим работником путем, в том числе:

- по почте с уведомлением о вручении на почтовый адрес, указанный в заявлении на аттестацию;
- по электронной почте на электронный адрес, если для связи с ним указан такой адрес.

Вопрос. В какой форме должно быть написано заявление об аттестации? Должно ли оно содержать только просьбу о проведении аттестации или должно содержать перечень результатов профессиональной деятельности аттестуемого в соответствии с пунктами 36 и 37?

Ответ. Порядком аттестации не предусматривается форма заявления педагогического работника в аттестационную комиссию, которая проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Заявление в аттестационную комиссию педагогическим работником может быть подано в произвольной форме.

Например, учитывая, что первая или высшая квалификационная категория устанавливается на основе результатов, поименованных в пунктах 36 и 37 Порядка аттестации, педагогический работник в заявлении может охарактеризовать свою профессиональную деятельность с точки зрения результатов работы, перечисленных этими пунктами, если его деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Вопрос. Имеет ли право педагогический работник подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по должности «педагог дополнительного образования», если он имеет высшую квалификационную категорию по должности «учитель», а оплата труда по должности педагога дополнительного образования осуществляется с учетом квалификационной категории учителя?

Ответ. В соответствии с пунктом 30 Порядка аттестации заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Вместе с тем было бы нецелесообразным педагогическому работнику (к примеру, учителю), имеющему высшую квалификационную категорию, отказывать в приеме заявления и в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности (к примеру, педагога дополнительного образования), учитывая, что решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

Возможность прохождения педагогическими работниками аттестации в подобных случаях целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Вопрос. Может ли педагогический работник претендовать на первую квалификационную категорию, если он не проходил аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности?

Ответ. Да, может, поскольку Порядок аттестации не предусматривает для педагогических работников в качестве основания прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории предварительное прохождение ими аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Вопрос. Могут ли устанавливаться квалификационные категории без прохождения аттестации педагогическим работникам, имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, педагогическим работникам, являющимся победителями конкурсного отбора лучших учителей, победителями или призерами различных этапов конкурса «Учитель года» и т.д.?

Может ли быть таким педагогическим работникам, имевшим квалификационные категории, продлен срок их действия?

Ответ. В соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию, которое педагогический работник выражает посредством подачи заявления в аттестационную комиссию (пункты 27—30 Порядка аттестации).

В соответствии с пунктом 38 Порядка аттестации оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с победой или получением призов в номинациях на различных этапах конкурса «Учитель года» и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности, могут приниматься как результат их работы для установления квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, что целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

В отраслевых соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, могут предусматриваться размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории.

Кроме того, системы оплаты труда могут предусматривать для педагогических работников, перечисленных в абзаце третьем данного ответа, выплаты стимулирующего характера.

Вопрос. Может ли педагогический работник подавать заявление на аттестацию в целях установления квалификационной категории, если его образование не соответствует направлению подготовки, предусмотренному квалификационной характеристикой по соответствующей должности? Имеет ли право учитель, имеющий среднее профессиональное образование, претендовать на установление высшей квалификационной категории?

Ответ. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо несоответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, само по себе не является основанием для отказа в прохождении ими аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, а тем более в приеме от них заявления о прохождении аттестации. Не может быть по этим же причинам отказано в установлении высшей квалификационной категории, если профессиональная деятельность педагогического работника соответствует результатам работы, предусмотренным пунктом 37 Порядка аттестации.

При этом в соответствии с пунктом 38 Порядка аттестации оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы, предусмотренных пунктом 37 Порядка аттестации, осуществляется при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Вопрос. В какие сроки педагогическим работником может быть подано заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории?

Могут ли сроки подачи заявлений и периоды для проведения аттестации регулироваться распорядительными актами уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации?

Ответ. Порядком аттестации не предусматривается установление для педагогических работников сроков подачи ими заявлений, а также периодов в течение года, когда от педагогических работников принимаются заявления и проводится их аттестация.

Пунктом 32 Порядка аттестации установлено, что при рассмотрении заявления определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника с учетом срока действия ранее установленной ему квалификационной категории.

Уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации не вправе ограничивать сроки подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации и периоды проведения аттестации в течение календарного года.

Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию в любое время.

Вместе с тем, если педагогический работник желает, чтобы аттестационной комиссией рассмотрение его заявления и определение периода прохождения аттестации осуществлялись с учетом срока действия имеющейся у него квалификационной категории, то заявление целесообразно подавать заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Это время будет использовано для рассмотрения заявления (30 календарных дней), а также для проведения аттестации, продолжительность которой для каждого педагогического работника не должна превышать 60 календарных дней.

Вопрос. Требуется ли согласие руководителя организации на проведение аттестации в целях установления квалификационной категории?

Вправе ли руководитель организации воспрепятствовать подаче педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию?

Ответ. В соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации аттестация в целях установления квалификационной категории проводится по желанию педагогического работника. Согласия руководителя организации (либо согласования заявлений с руководителем организации) для прохождения педагогическим работником аттестации в целях установления квалификационной категории не требуется, поскольку в соответствии с пунктом 27 Порядка аттестации педагогический работник самостоятельно обращается в аттестационную комиссию с заявлением.

Воспрепятствовать подаче заявления педагогическим работником в аттестационную комиссию руководитель организации не вправе.

Вопрос. Необходимо ли педагогическим работникам одновременно с заявлением, рассматриваемым в течение 30 календарных дней, либо в период до начала аттестации представлять в аттестационную комиссию какие-либо сведения и материалы, удостоверяющие результаты их работы?

Ответ. Согласно пункту 27 Порядка аттестации аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, которые рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения. Рассмотрение в течение указанного срока каких-либо иных сведений и материалов Порядка аттестации не предусматривает, из чего следует, что их представление одновременно с заявлением или в период, предшествующий началу аттестации, не требуется.

Вопрос. Может ли педагогический работник в одном заявлении указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию?

Ответ. Порядок аттестации не ограничивает для педагогических работников количество должностей, указываемых в одном заявлении, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

Вместе с тем, если аттестация педагогических работников по должностям, по которым имеется желание пройти аттестацию, осуществляется различными аттестационными комиссиями, то и заявления должны подаваться в соответствующие аттестационные комиссии.

Вопрос. По каким основаниям педагогическому работнику может быть отказано в приеме заявления и в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, а в каких случаях отказ в прохождении аттестации будет неправомерным?

Ответ. Порядок аттестации не предусматривает оснований для отказа в приеме от педагогических работников заявлений для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории.

После рассмотрения заявлений педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогическим работникам может быть отказано в прохождении аттестации для установления квалификационной категории по следующим основаниям:

— если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея установленной первой квалификационной категории (пункт 30 Порядка аттестации);

— если обращение за установлением высшей квалификационной категории аттестующегося впервые на высшую категорию следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории (пункт 30 Порядка аттестации);

— если обращение за установлением той же самой квалификационной категории (первой или высшей) следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении этой квалификационной категории по той же должности (пункт 43 Порядка аттестации);

— если лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления не замещает должности педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (пункт 1 Порядка аттестации).

Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогического работника по причине:

— несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должностям работников образования;

— истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

— прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

— нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

— наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

— незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Вопрос. **Может ли быть отказано педагогическому работнику, явившемуся на заседание аттестационной комиссии, в личном присутствии при его аттестации, если он заранее не уведомил об этом аттестационную комиссию?**

Ответ. В соответствии с пунктом 35 Порядка аттестации педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При этом обязанность педагогического работника уведомлять аттестационную комиссию о своем присутствии Порядком аттестации не предусматривается.

Вопрос. **Может ли аттестационная комиссия принять решение об отказе в установлении квалификационной категории педагогическому работнику, если работник не прошел повышение квалификации в межаттестационный период?**

Ответ. Нет, не может, поскольку необходимость дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд в соответствии со статьей 196 ТК РФ определяется работодателем с учетом положений, предусмотренных статьями 187 и 197 ТК РФ. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Установление квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляется по основаниям, предусмотренным пунктами 36 и 37 Порядка аттестации, в число которых не входит обязательность получения педагогическим работником дополнительного профессионального образования (по программам повышения квалификации).

Вопрос. **Кто осуществляет всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников, а также обобщает результаты работы педагогического работника?**

Ответ. Для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников привлекаются соответствующие специалисты на условиях, определяемых при формировании аттестационных комиссий соответствующими уполномоченными органами государственной власти.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы, представленными привлеченными специалистами, осуществляется аттестационными комиссиями.

Вопрос. Предусматривается ли при вынесении решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории указание на причину, в соответствии с которой педагогическому работнику было отказано в установлении квалификационной категории?

Ответ. Поскольку в соответствии с пунктом 45 Порядка аттестации педагогический работник имеет право обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации результаты его аттестации, проведенной в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), протокол заседания аттестационной комиссии должен содержать информацию о причинах отказа в установлении квалификационной категории.

Вопрос. Вносится ли запись в трудовую книжку педагогического работника в связи с установлением ему квалификационной категории (первой, высшей)?

Ответ. Согласно пункту 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (зарегистрировано в Минюсте России 11 ноября 2003 г., регистрационный № 5219), если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Следовательно, сведения о результатах аттестации, проведенной на основании заявления педагогического работника для установления ему первой или высшей квалификационной категории, должны быть внесены в трудовую книжку.

Например: учителю информатики (преподавателю) присвоена высшая квалификационная категория. В этом случае в трудовой книжке в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись «Установлена высшая квалификационная категория по должности “учитель” (“преподаватель”)» без указания преподаваемого предмета, в графу 4 вносятся дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Вопрос. Может ли аттестационная комиссия давать рекомендации педагогическому работнику по итогам аттестации?

Ответ. Порядком аттестации не запрещается давать педагогическим работникам рекомендации, в том числе о необходимости повышения квалификации или получения профильного образования.

Указанные рекомендации могут отражаться в протоколе аттестационной комиссии.

Вопрос. Каким образом педагогический работник, в случае его отсутствия на заседании аттестационной комиссии, будет уведомлен об отказе в установлении квалификационной категории, если пунктом 44 Порядка аттестации предусмотрено размещение на официальных сайтах в сети «Интернет» только распорядительных актов об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории?

Ответ. Порядок аттестации не предусматривает способов уведомления педагогического работника, не присутствовавшего лично при его аттестации, об отказе в установлении квалификационной категории. Вместе с тем, учитывая, что принятое аттестационной комиссией решение может быть обжаловано в соответствии с законодательством Российской Федерации, педагогический работник имеет право получить выписку из протокола аттестационной комиссии.

Направление педагогическому работнику выписки из протокола в таком случае должно осуществляться аттестационной комиссией в том же порядке, в котором он был уведомлен о сроке и месте проведения аттестации.

Вопрос. **Имеет ли педагогический работник, которому установлена квалификационная категория, право на изменение уровня оплаты труда?**

С какого времени он может претендовать на такое изменение?

Ответ. В соответствии с пунктом 3 Порядка аттестации одной из задач аттестации является обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Право на изменение уровня оплаты труда у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Вопрос. **Если педагогическому работнику отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет ли он право сразу подать заявление на первую категорию?**

Ответ. Порядок аттестации не устанавливает ограничений по срокам подачи заявления о проведении аттестации на первую квалификационную категорию, в том числе в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории.

Вопрос. **Какой документ получит педагогический работник, прошедший аттестацию в целях установления квалификационной категории? Требуется ли заполнение аттестационных листов при принятии аттестационной комиссией решения об установлении педагогическому работнику квалификационной категории?**

Ответ. Порядком аттестации не предусматривается оформление аттестационных листов.

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие федеральные органы государственной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издаются распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

На основании распорядительных актов уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации работодатели вносят в трудовые книжки педагогических работников соответствующие записи об установленной квалификационной категории, изменяют размер оплаты труда, вносят изменения в трудовые договоры с работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Вопрос. **Каким образом педагогический работник может подтвердить наличие у него квалификационной категории и срок ее действия при трудоустройстве**

в другую образовательную организацию при переезде в другой населенный пункт, другой субъект Российской Федерации, если Порядок аттестации не предусматривает оформление аттестационного листа?

Ответ. При трудоустройстве в другую образовательную организацию, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект Российской Федерации наличие квалификационной категории, а также срок ее действия подтверждаются записью в трудовой книжке педагогического работника.

По требованию педагогического работника ему может быть выдана выписка из протокола заседания аттестационной комиссии.

Вопрос. Как проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком?

Требуется ли после выхода из отпуска по уходу за ребенком проработать не менее 2 лет перед аттестацией в целях установления квалификационной категории?

Ответ. Аттестация в целях установления квалификационной категории в соответствии с частью 1 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также пунктом 24 Порядка аттестации проводится по желанию педагогических работников.

В соответствии с пунктом 29 Порядка аттестации педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом Порядок аттестации не предусматривает к таким педагогическим работникам требований проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории может осуществляться на основе результатов их работы до ухода в указанный отпуск, представленных в аттестационную комиссию специалистами, привлеченными для всестороннего анализа их профессиональной деятельности.

Вопрос. Допускается ли продление сроков действия квалификационных категорий для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком?

Ответ. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации продлению не подлежат.

Вместе с тем в целях социальной защиты педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, соглашения на всех уровнях социального партнерства, а также коллективные договоры организаций могут содержать положения, предусматривающие на определенный период (к примеру, на 1 год) сохранение уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории.

Вопрос. Можно ли подавать заявление на одновременное проведение аттестации в целях установления квалификационных категорий по должностям «учитель» и «преподаватель» (например, «учитель английского языка» и «преподаватель английского языка»)?

НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ

Ответ. Согласно подразделу 2 раздела 1 номенклатуры должностей «учитель» и «преподаватель» являются разными должностями.

Следовательно, аттестация педагогического работника по должности «преподаватель» не предполагает установления квалификационной категории по должности «учитель».

На основании пункта 28 Порядка аттестации в заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

Таким образом, педагогический работник имеет право пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории как по должности «учитель», так и по должности «преподаватель».

Необходимость в прохождении аттестации по двум указанным должностям («учитель» и «преподаватель») возникает лишь в случае, если педагогический работник одновременно осуществляет педагогическую деятельность в двух разных типах организаций (причем в одном из них педагогическая работа оформляется как совместительство). Так, в должности «преподаватель» преподавательская работа осуществляется в организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, а в должности «учитель» — в организации, реализующей общеобразовательные программы.

Вопрос. Если воспитатель имеет высшую квалификационную категорию и переходит на должность старшего воспитателя, необходимо ли при этом проходить сначала аттестацию в целях установления первой квалификационной категории, а не ранее чем через 2 года — высшей квалификационной категории?

Ответ. Согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденному постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 (с изменениями и дополнениями), должности служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)».

Согласно пункту 8 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования должностное наименование «старший» применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться также при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Таким образом, квалификационная категория, установленная по перечисленным должностям, учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

Вопрос. Какова процедура аттестации педагогических работников, замещающих эти должности в организациях, не относящихся к образовательным

организациям, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти (Минздрава России, Минкультуры России, Минспорта России и других органов исполнительной власти), а также в ведении субъектов Российской Федерации в целях установления соответствия занимаемым ими должностям, а также в целях установления квалификационных категорий?

Ответ. Если педагогический работник состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей наряду с основной деятельностью образовательную деятельность на основании лицензии, то их аттестация осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации:

— в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям — аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

— в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти — аттестационными комиссиями, формируемыми соответствующими федеральными органами исполнительной власти;

— в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, находящихся в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления — аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Вопрос. Применяется ли Порядок аттестации для аттестации педагогических работников организаций, не имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности?

Ответ. Согласно части 19 статьи 2, частям 20 и 21 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник — это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и(или) организации образовательной деятельности. Организации, осуществляющими образовательную деятельность, являются образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение, а организацией, осуществляющей обучение, — юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Таким образом, при отсутствии лицензии на образовательную деятельность организация не может быть признана организацией, осуществляющей обучение, а следовательно, ее работники не являются педагогическими работниками, к которым применяется Порядок аттестации.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками организаций, не имеющих лицензии, является пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), то порядок ее проведения может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть 2 статьи 81 ТК РФ).

ИНФОРМАЦИЯ

**ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ
ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА**

Вопрос. Такой параметр, как освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении, идентифицируется всегда. Получается, что спецоценку необходимо проводить на всех местах? Освещенность же идентифицируется?

Ответ. Исследования (испытания) и измерения по фактору «Световая среда» следует проводить в случае, если указанный фактор идентифицирован на рабочем месте как вредный, а именно: освещенность рабочей поверхности недостаточна, имеются жалобы работников на недостаточность или избыточность освещенности рабочей поверхности, на рабочем месте имеются слепящие или отражающие поверхности и др.

В случае если фактор «Световая среда» не идентифицирован как вредный, исследования (испытания) не проводятся.

Вопрос. Действительны ли результаты спецоценки без проведения испытаний эффективности СИЗ?

Ответ. Нормы частей 6—8 статьи 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) в части возможности снижения класса (подкласса) условий труда при применении эффективных средств индивидуальной защиты являются диспозитивными, в связи с чем возможность снижения класса (подкласса) условий труда является правом работодателя, а не его обязанностью.

Отсутствие в настоящее время утвержденной Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты не препятствует применению Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

Вопрос. Обязана ли организация проводить специальную оценку условий труда (по истечении срока действия декларации) на рабочих местах, на которые была оформлена декларация, при выявлении профессионального заболевания на рабочих местах, которые не входили в состав декларируемых?

Ответ. Не обязана, так как профессиональное заболевание выявлено на незадекларированном рабочем месте.

При этом согласно частям 5 и 7 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ по истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве с занятыми на нем работниками (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или случаев профессиональных заболеваний, причиной которых явилось воздействие на

работников вредных и(или) опасных производственных факторов, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Вопрос. Что делать работникам при их несогласии с результатами спец-оценки?

Ответ. В случае несогласия работника с результатами специальной оценки условий труда он может обратиться в орган исполнительной власти по охране труда субъекта Российской Федерации для проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда или в Государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации по месту нахождения работодателя (часть 1 статьи 5 и статья 26 Федерального закона № 426-ФЗ).

Вопрос. В воздухе рабочей зоны присутствуют вещества, которых нет в Перечнях веществ приложений 2—7 к Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (например, окись кальция в теплоэнергетических предприятиях). Как проводить оценку по химическому фактору при отсутствии веществ в приложениях 2—7 к Методике?

Ответ. Приложения 2—7 к Методике проведения специальной оценки условий труда сформированы на основе существующих гигиенических нормативов (прямые ссылки) и содержат в себе наиболее часто встречающиеся в производственных процессах химические вещества, в связи с чем, по существу, являются справочными. Если при проведении специальной оценки условий труда выявлены химические вещества, не вошедшие в указанные приложения, оценка условий труда по ним должна проводиться исходя из гигиенических нормативов, а оформление результатов осуществляться в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда.

Вопрос. В приложении 18 к Методике отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда на рабочем месте при воздействии неионизирующих электромагнитных излучений оптического диапазона (лазерное, ультрафиолетовое) отсутствуют ссылки на документы, из которых можно взять значение ПДУ. В этом случае проведенная оценка может быть легко оспорена в судебном порядке. На какие документы ссылаться в протоколах измерений и оценке факторов?

Ответ. В качестве нормативных актов, содержащих ПДУ для лазерного и ультрафиолетового излучений, следует использовать «Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров» (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 31 июля 1991 г. № 5804-91) и «Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях» (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 23 февраля 1988 г. № 4557-88).

Вопрос. В соответствии с Классификатором (приложение 2 к приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н) виброакустические факторы идентифицируются как вредные и(или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов. Исключаются ли тем самым рабочие места водителей транспортных средств, а соответственно строительных и сельскохозяйственных машин, так как, опираясь на многолетний практический опыт работы, фактические уровни шума и вибрации на рабочих местах водителей и машинистов зачастую превышают нормативные значения.

Ответ. Оценка условий труда по виброакустическим факторам на рабочих местах водителей автотранспортных средств, строительных и сельскохозяйственных машин проводится аналогично стационарным рабочим местам, на которых присутствует оборудование, являющееся источником шума и вибрации.

Кроме того, при наличии виброакустических факторов идентификация и оценка условий труда проводятся также в отношении рабочих мест, на которых заняты работники, использующие ручные инструменты, являющиеся источником соответствующих факторов.

Вопрос. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и(или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда. Иные работники организации — это кто? Какие к ним требования?

Ответ. К иным работникам организации могут быть отнесены, например, сотрудники организации, не являющиеся экспертами, но имеющие квалификацию, позволяющую им провести необходимые испытания (измерения).

Вопрос. В переходный период экспертом назначают работника аттестующей организации, имеющего стаж работы 3 года. При этом во многих организациях отсутствуют врачи с указанным периодом стажа. Возможно ли назначать экспертом врача без стажа работы в области аттестации рабочих мест?

Ответ. Согласно статье 27 Федерального закона № 426-ФЗ организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу настоящего Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года.

При этом в переходный период обязанности экспертов вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу данного Федерального закона.

Вопрос. Можно ли при проведении спецоценки условий труда использовать средства измерения, которые находятся в аренде?

Ответ. Требования к испытательной лаборатории (центру) в части проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса изложены в части 3 статьи 13 Федерального закона № 426-ФЗ, в связи с чем указанная лаборатория должна быть аккредитована на проведение указанных измерений и обладать соответствующей приборной базой для их проведения.

При этом согласно части 2 статьи 19 данного Федерального закона организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения энергетической экспозиции лазерного излучения, мощности амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений, радиоактивного загрязнения производственных помещений,

элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников; биологических факторов самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

Кроме того, вопрос об использовании арендуемых средств измерений необходимо решать с учетом законодательства об аккредитации в национальной системе аккредитации, нормативных документов, устанавливающих требования к испытательным лабораториям (центрам), а также руководства по качеству испытательной лаборатории (центра). Необходимо обратить внимание на то, что при проведении исследований (измерений) применяются только те методики (методы) измерений, которые указаны в области аккредитации испытательной лаборатории (центра) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Вопрос. В связи с новыми требованиями к аккредитованным лабораториям в состав лаборатории должен входить врач по общей гигиене труда или врач по санитарно-гигиеническим исследованиям. Должен ли врач иметь трудовой стаж по АРМ или в исследовательских лабораториях как у остальных экспертов?

Ответ. Согласно части 3 статьи 20 Федерального закона № 426-ФЗ лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;
- 3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда (например, аттестации рабочих мест по условиям труда) не менее трех лет.

Данные требования едины для всех экспертов, в том числе и для врачей-гигиенистов.

Вопрос. В нашей организации в 2013 году проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, по результатам которой работникам, занятым во вредных условиях труда, назначены компенсации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870. Можем ли мы сейчас установить гарантии и компенсации работникам в соответствии с действующей редакцией Трудового кодекса РФ?

Ответ. Федеральным законом 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»» (далее — Федеральный закон № 421-ФЗ), вступившим в силу с 01.01.2014, в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, устанавливающие дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (статьи 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ).

При этом отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным условиям труда в целях, предусмотренных трудовым законодательством, с 01.01.2014 должно осуществляться на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ.

До вступления в силу федеральных законов № 426-ФЗ и № 421-ФЗ гарантии и компенсации предоставлялись работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 (признано утратившим силу постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726).

При этом переходными положениями статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ предусмотрено, что при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и(или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, к моменту вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31.12.2013 аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденные результатами проведения специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 27 Федерального закона № 426-ФЗ результаты ранее проведенной работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, требующих в соответствии с частью 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Предоставление компенсаций работникам, принятым на работу в 2014 году, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующим с 01.01.2014.

Вопрос. Можно ли заполнять протокол оценки эффективности СИЗ (раздел 4 Отчета по СОУТ) без указания оценки их эффективности до утверждения Методики эффективности СИЗ?

Ответ. До принятия и вступления в силу Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты заполнять протокол оценки эффективности СИЗ в отчете не следует.

Вопрос. Согласно методике при воздействии на работника постоянного шума или постоянного инфразвука отнесение условий труда осуществляется по результатам измерения уровней звукового давления в октавных полосах. К какому классу отнести условия труда, если превышение ПДУ звукового давления наблюдается в октавных полосах по одной из среднегеометрических частот?

Ответ. При воздействии на работника постоянного шума или постоянного инфразвука отнесение условий труда к классу (подклассу) осуществляется в соответствии с пунктом 37 и приложением 11 к Методике. Превышение уровня звукового давления в октавных полосах по одной из среднегеометрических частот в условиях постоянного шума и(или) инфразвука дает основание для признания на рабочем месте вредных условий труда.

Вопрос. Сноска 3 в Классификаторе следующая: «Идентифицируются как вредные и(или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов». Как поступать с рабочими местами, на которых отсутствует технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, но сам виброакустический фактор есть? Не идентифицировать? Пример: технологическое оборудование имеется на соседнем рабочем месте.

Ответ. В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. С учетом данного определения, рабочим местом может являться часть пространства, в котором один или несколько работников выполняют трудовые функции.

Если в том месте, где работник должен находиться в связи с его работой, имеется технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, экспертом может быть принято решение об идентификации потенциально вредных и(или) опасных факторов.

Вопрос. В каком объеме должна содержаться информация о СНИЛС работников? Достаточно ли только номера или необходимо указывать и Ф.И.О. работников? Кто вносит в строку 021 изменения в связи с увольнением или принятием работника? Как оформить данные изменения? Можно ли эксперту при оформлении Карты оставлять строку 021 незаполненной для последующего заполнения этих данных работодателем?

Ответ. В Карту специальной оценки условий труда в строку 021 заносится только номер СНИЛС при его наличии (предоставлении работодателем/работником). Если на рабочее место, на котором ранее проведена специальная оценка условий труда, принят новый работник, то внесенный в Карту специальной оценки условий труда СНИЛС может быть изменен только в случае проведения очередной или внеплановой

специальной оценки условий труда. При этом в Карту вносится СНИЛС работника, фактически занятого на данном рабочем месте на момент проведения идентификации (измерений [исследований] производственных факторов).

Вопрос. Пункт 14 приложения 1 к приказу гласит, что при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и(или) опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации 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. Однако аттестованные методики по измерению физических факторов и факторов трудового процесса в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений отсутствуют. Что делать в подобной ситуации?

Ответ. В соответствии со статьей 5 Федерального закона от 26.06.2008 № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений» аттестацию методик (методов) измерений проводят аккредитованные в установленном порядке в области обеспечения единства измерений юридические лица и индивидуальные предприниматели; порядок аттестации методик (методов) измерений и их применения устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области обеспечения единства измерений.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2008 № 438 функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения единства измерений осуществляет Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

В настоящее время порядок аттестации методик измерений и их применения указанными органами власти не принят.

В соответствии с Правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13.08.1997 № 1009, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций, имеющие межведомственный характер, независимо от срока их действия подлежат государственной регистрации в Минюсте России.

При этом соответствующими разъяснениями Минюста России (утверждены приказом от 04.05.2007 № 88) детализировано, что нормативные акты, имеющие межведомственный характер — содержащие правовые нормы, обязательные для других федеральных органов исполнительной власти и(или) организаций, не входящих в систему федерального органа исполнительной власти, утвердившего (двух или более федеральных органов исполнительной власти, совместно утвердивших) нормативный правовой акт.

С учетом изложенного полагаем, что до принятия соответствующего порядка аттестации методик организации, осуществляющие специальную оценку условий труда, вправе применять методики (методы) измерений, утвержденные в установленном порядке полномочными органами исполнительной власти, в том числе ведомствами бывшего СССР.

БИБЛИОГРАФИЯ

НАШИ ПУБЛИКАЦИИ ВО II ПОЛУГОДИИ 2014 ГОДА

Завершаем перечень основных публикаций в № 13 – 24 нашего журнала за 2014 год.

Номера с интересующими вас материалами можно приобрести через редакцию.
Адреса и телефоны см. на с. 1, банковские реквизиты — на 3-й стр. обл..

Основные рубрики и названия публикаций, помещенных на страницах журнала	Вид публика- ции (доку- мента)	Номер журнала	Стра- ница
1	2	3	4
АТТЕСТАЦИЯ НПР			
О федеральной информационной системе государственной научной аттестации	пост. Прав.	16	3
Об утверждении Положения об экспертном совете Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ	прик. МОН	16	7
Об утверждении Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук	прик. МОН	16	13
Об утверждении Положения о докторантуре	пост. Прав.	16	44
О Порядке и сроке прикрепления лиц для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)	прик. МОН	16	49
Об утверждении Порядка размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации, необходимой для обеспечения порядка присуждения ученых степеней	прик. МОН	16	52
О размещении объявления о защите в ЭБД	пис. МОН	16	57
Об утверждении Правил подтверждения документов об ученых степенях, ученых званиях	пост. Прав.	16	58
Об утверждении форм дипломов доктора наук и кандидата наук и технических требований к ним	прик. МОН	16	63

Условные обозначения:

инф. — информация, **мат.** — материал, **пис.** — письмо, **пост.** — постановление, **прик.** — приказ, **ст.** — статья, **утв.** — утвержден(ы)

ВО — высшее образование, **ВПО** — высшее профессиональное образование, **ВС** — Верховный суд РФ, **Г(Б)ОУ** — государственное (бюджетное) образовательное учреждение, **ГГСВ** — Главный государственный санитарный врач РФ, **ГИА** — государственная итоговая аттестация, **ДПО** — дополнительное профессиональное образование, **МКС** — Минкомсвязи России, **МОН** — Минобрнауки России, **МТ** — Минтруда России, **МФ** — Минфин России, **ОО** — образовательная организация, **ПОО** — профессиональная образовательная организация, **През.** — президиум, **Прав.** — Правительство РФ, **ПРНО** — Профсоюз работников народного образования и науки РФ, **СПО** — среднее профессиональное образование, **ФНС** — Федеральная налоговая служба, **ЭБД** — электронная база данных

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
Об утверждении форм аттестатов о присвоении ученых званий профессора и доцента и технических требований к ним	прик. МОН	16	69
Об утверждении формы свидетельства о признании ученой степени, ученого звания, полученных в иностранном государстве, и технических требований к нему	прик. МОН	16	75
Об утверждении Порядка оформления и выдачи дипломов доктора наук и кандидата наук	прик. МОН	16	79
Формы сведений об организации и сведений о кандидатах в члены диссертационного совета, прилагаемые к ходатайству организации о выдаче разрешения на создание на ее базе диссертационного совета или внесению изменений в состав диссертационного совета	мат. МОН	16	84
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА			
О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей	пост. Прав.	13	36
Об утверждении требований к административным и организационным мерам, техническим и программно-аппаратным средствам защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и(или) развитию	прик. МКС	19	18
О создании Совета молодых педагогов при Центральном Совете Общероссийского Профсоюза образования	пост. Исполкома ПРНО	22	68
О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами	пост. Прав.	23	22
ЭКОНОМИКА			
О порядке разработки типовых контрактов, типовых условий контрактов, а также о случаях и условиях их применения	пост. Прав.	15	38
О максимальном размере платы за пользование жилым помещением (платы за наем) в общежитии для обучающихся по основным образовательным программам СПО и ВО по очной форме обучения и на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации обучающимся по данным образовательным программам по заочной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования и науки РФ	прик. МОН	21	14
О направлении методических рекомендаций по нормативно-правовому регулированию предоставления услуги по присмотру и уходу за детьми в группах продленного дня		22	42
О размере платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми	пис. МОН	23	20
ФИНАНСЫ И УЧЕТ			
О переходе к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования (с приложением)	пис. МОН	13	48

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
О пересчете отпускных	пис. МТ	17	42
НАЛОГИ И СБОРЫ			
О налогообложении НДФЛ компенсационных выплат, производимых при увольнении сотрудников организации	пис. МФ	18	3-я стр. обл.
О направлении письма Минфина России от 06.10.2014 № 03-03-10/49945 «О применении амортизационной премии в отношении имущества, приобретенного за счет бюджетных инвестиций» (с приложением)	пис. ФНС	23	21
ОПЛАТА ТРУДА			
Корректирующие коэффициенты, учитывающие целевой уровень заработной платы в регионе	утв. МОН	18	41
ПОСОБИЯ			
Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий	пост. Прав.	22	49
ЗДОРОВЬЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ			
Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии	прик. МОН	15	43
Об организационно-методическом обеспечении деятельности психолого-медико-педагогических комиссий	пис. МОН	15	48
Об утверждении Порядка проведения социально-психологического тестирования лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях и ПОО, а также в ОО ВО	прик. МОН	19	21
Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»	пост. ГГСВ	21	21
О проекте доклада Президенту РФ <об организации обучения и прохождении государственной итоговой аттестации детей, находящихся на длительном стационарном или санаторном (реабилитационном) лечении> (с приложением)	пис. МОН	21	37
СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ			
О сохранении системы специализированного коррекционного образования	пис. МОН	23	25
О направлении информационно-аналитических материалов	пис. МОН	24	45
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ			
Об утверждении перечней профессий и специальностей СПО (окончание)	прик. МОН	13	51
Об установлении соответствия направлений подготовки ВО — бакалавриата, направлений подготовки ВО — магистратуры, специальностей ВО — специалитета, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки РФ от 12 сентября 2013 г. № 1061, направлениям подготовки ВПО, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр», перечни которых утверждены приказом Министерства образования	прик. МОН	14	27

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
и науки РФ от 17 сентября 2009 г. № 337, направлениям подготовки (специальностей) ВПО, подтверждаемого присвоенным лицу квалификации (степени) «специалист», перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2009 г. № 1136			
О внесении изменений в Порядок приема на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2014/2015 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. № 3	прик. МОН	14	57
О внесении изменений в перечни профессий и специальностей СПО, утвержденные приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199	прик. МОН	15	54
Устав Ассоциации студентов «Новая смена» бюджетного образовательного учреждения Чувашской Республики среднего профессионального образования «Чебоксарский электромеханический колледж»		15	81
Об установлении соответствия профессий и специальностей СПО, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки РФ от 29 октября 2013 г. № 1199, профессиям НПО, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 28 сентября 2009 г. № 354, и специальностям СПО, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 28 сентября 2009 г. № 355	прик. МОН	17	43
Об учете расходов на командировки	пис. МФ	18	39
О внесении изменений в Перечень специальностей и(или) направлений подготовки, по которым при приеме на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов по программам бакалавриата и программам специалитета могут проводиться дополнительные вступительные испытания творческой и(или) профессиональной направленности, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 17 января 2014 г. № 21	прик. МОН	18	43
О федеральных государственных образовательных стандартах (с приложением)	пис. МОН	18	45
О направлении информации	пис. МОН	18	51
О направлении информации	пис. МОН	18	52
Об установлении соответствий при утверждении новых перечней профессий, специальностей и направлений подготовки указанным в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки	пис. МОН	18	54
Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016 учебный год	прик. МОН	19	29

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
Об утверждении формы уведомления о завершении или прекращении обучения иностранного гражданина (лица без гражданства), осуществляющего трудовую деятельность на территории РФ и обучавшегося (обучающегося) в РФ по очной форме в ПОО или ОО ВО по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, или о предоставлении ему академического отпуска и порядка подачи уведомления в орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий государственное управление в сфере образования	прик. МОН	19	67
Положение о проектной деятельности студентов и преподавателей Серпуховского машиностроительного техникума Московской области		19	81
О проекте доклада Президенту Российской Федерации <об обеспечении актуализации федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ> (с приложением)	пис. МОН	20	65
О предложениях по итогам совещания <о развитии профессиональных образовательных организаций>	пис. МОН	20	67
Положение о порядке применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания в ГОБПОУ «Елецкий колледж экономики, промышленности и отраслевых технологий»		20	89
Об утверждении перечня вступительных испытаний при приеме на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата и программам специалитета	прик. МОН	21	42
О регулировании платного приема (с приложением)	пис. МОН	21	56
Методические рекомендации по разработке и реализации образовательных программ ВО уровня бакалавриата. Тип образовательной программы «Прикладной бакалавриат»	утв. зам. министра образования и науки РФ	21	58
О выполнении Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599, п. 1 «в», абз. 6 <об увеличении к 2020 году доли образовательных учреждений СПО и образовательных учреждений ВПО, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья> (с приложением)	пис. МОН	21	63
Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОБПОУ «Елецкий колледж экономики, промышленности и отраслевых технологий»		21	76
О представлении доклада <о соотношении численности преподавателей и студентов образовательных организаций ВО>	пис. МОН	22	71
О центрах совместного пользования	пис. МОН	22	74
О подготовке предложений <по итогам заседания Совета при Президенте РФ по науке и образованию>	пис. МОН	22	75

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
Административный регламент предоставления ГБОУ СПО «Серпуховский машиностроительный техникум Московской области» государственной услуги по предоставлению информации об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметах, дисциплинах (модулях), годовых календарных учебных графиках		22	83
О проекте доклада Президенту РФ «о предложениях, предусматривающих разработку программы территориального планирования и реструктуризации сети федеральных государственных образовательных организаций ВО» (с приложением)	пис. МОН	23	28
О целевом обучении (с приложением)	пис. МОН	23	32
О подтверждении результатов кандидатских экзаменов	пис. МОН	23	35
Об установлении соответствия направлений подготовки ВО — подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, применяемых при реализации образовательных программ ВО, содержащих сведения, составляющие государственную тайну или служебную информацию ограниченного распространения...	прик. МОН	23 24	36 58
Административный регламент по предоставлению государственной услуги «Предоставление информации о результатах зачисления в образовательное учреждение» ГБОУ СПО «Серпуховский машиностроительный техникум Московской области»		23	73
О внесении изменений в Порядок и случаи перехода лиц, обучающихся по образовательным программам СПО и ВО, с платного обучения на бесплатное, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 6 июня 2013 г. № 443	прик. МОН	24	51
О размещении информации на сайте организации «необходимой для обеспечения порядка присуждения ученых степеней»	пис. МОН	24	52
Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам ГОБПОУ «Елецкий колледж экономики, промышленности и отраслевых технологий»		24	88
Положение о свободном посещении учебных занятий и формах получения образования по индивидуальным учебным планам в ГОБПОУ «Елецкий колледж экономики, промышленности и отраслевых технологий»		24	92
НОВЫЙ РЕГИОН			
О правовом регулировании приема на обучение по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в целях реализации Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 84-ФЗ	пис. МОН	13	65
Об установлении соответствия направлений подготовки и специальностей	пис. МОН	13	67

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
О внесении изменений в Порядок проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 26 декабря 2013 г. № 1400	прик. МОН	13	68
О внесении изменения в Порядок заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации и их дубликатов, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 13 февраля 2014 г. № 112	прик. МОН	13	69
О внесении изменений в Порядок приема на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2014/2015 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. № 3	прик. МОН	13	73
О внесении изменения в Порядок заполнения, учета и выдачи аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и их дубликатов, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ	прик. МОН	15	57
Об утверждении Порядка признания в Российской Федерации лиц, имеющих категории педагогических работников, предусмотренные Кабинетом Министров Украины, имеющими квалификационные категории педагогических работников	прик. МОН	15	60
О зачислении на обучение	пис. МОН	15	61
О внесении изменения в Порядок заполнения, учета и выдачи дипломов о СПО и их дубликатов, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ	прик. МОН	15	75
О внесении изменений в Порядок приема на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2014/2015 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. № 3	прик. МОН	15	78
Об ОО, уполномоченных на выдачу документов об образовании или документов об образовании и о квалификации, образцы которых установлены уполномоченными Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» федеральными органами исполнительной власти	прик. МОН	17	31
Об установлении соответствия должностей педагогических и научно-педагогических работников, установленных Кабинетом Министров Украины, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей ОО, утвержденной в РФ	прик. МОН	17	34
О внесении изменения в порядок приема на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2014/2015 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. № 3	прик. МОН	18	56

БИБЛИОГРАФИЯ

1	2	3	4
НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ			
Комментарии к Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования	мат. МОН	14	75
<i>В.Г. Боровик.</i> О совете по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук и доктора наук	ст.	16	89
Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО	пис. МОН	17 18	90 87
О предоставлении обучающимся помещения в общежитиях в каникулярное время	ст.	19	88
О переводе иностранных граждан, обучающихся в зарубежных ОО, в российские ОО	ст.	19	89
Об образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	ст.	19	89
<i>В.Г. Боровик.</i> Аттестация педагогических работников: очередной поворот	ст.	20	91
О федеральных государственных образовательных стандартах общего образования	ст.	21	89
Разъяснения об особенностях реализации примерных программ профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий	ст.	21	90
О трудоустройстве бывших государственных (муниципальных) служащих	ст.	22	94
О признании в Российской Федерации документов об образовании, полученных в Украине	ст.	22	96
Ответы на вопросы по приему на обучение по образовательным программам ВО — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016 учебный год	инф. МОН	23	82
О финансовом обеспечении формирования библиотечных фондов школ	ст.	23	93
<i>Вопрос—ответ</i>		13 15 19 24	87 91 91 94
РЕФОРМА И ТРАДИЦИИ			
<i>Т.А. Привалова.</i> О музейном комплексе школы как компоненте образовательной среды	ст.	14	84
<i>Е.В. Пахотина.</i> Истоки здесь...	ст.	14	86
<i>Г.В. Афанасова.</i> Об управлении развитием творческого потенциала учащихся	ст.	14	88
АРБИТРАЖНАЯ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА			
Обзор практики рассмотрения в 2013 году областными и равными им судами дел об усыновлении детей иностранными гражданами или лицами без гражданства, а также гражданами РФ, постоянно проживающими за пределами территории РФ (<i>извлечение</i>)	утв. През. ВС	15	94