

Управление образовательным учреждением в вопросах и ответах

№ 8
2014

Авторы- составители:

Наталья Синельникова,
зам. главного редактора

Наталья Кушнарева,
шеф-редактор новых проектов

ISSN 1998-796X



9 771998 796145

А

Учредитель и издатель – ЗАО «МЦФЭР»

Генеральный директор Максим Межанский
Заместитель генерального директора, директор «МЦФЭР» Максим Дулинов

Издательский дом МЦФЭР

Директор Валентин Гирихиди

Первый заместитель директора – главный редактор Екатерина Богданова

МЦФЭР Образование

Коммерческий директор Светлана Макарова

Заместитель коммерческого директора

Юлия Полуэктова-Жежеря

Директор по развитию образовательных и региональных проектов Олеся Слепушенко

Объединенная редакция «Образование»

Главный редактор Татьяна Бодякина

Выпускающий редактор

Василина Семенова

Дизайн Юлия Прыкина

Верстка Наталья Першина

Секретарь редакции Наталья Калганова

Адрес редакции

127287, Москва, ул. 2-я Хуторская, д. 38А, корп. 17

тел.: 8 (495) 937-90-80

Для писем: 129164, Москва, а/я 9

e-mail: otvet@mcfr.ru

www.menobr.ru; www.resobr.ru

www.proflit.ru

Подписные индексы

«Роспечать» – 48889 (полугодовой), 47554 (годовой);

«Почта России» – 79909 (полугодовой), 84188 (годовой);

«Пресса России» – 88175 (полугодовой), 88240 (годовой)

Отдел продвижения

Ангелина Владимирова

Юлия Кондрашова

Наталья Полтева

тел.: 8 (495) 937-90-80

Размещение рекламы Наталья Синицина

тел.: 8 (495) 937-90-80 (доб. 27-45)

e-mail: nsinitsina@mcfr.ru

Отдел по работе с клиентами

тел.: 8 (495) 937-90-82, 933-63-17;

факс: 8 (495) 933-52-62; e-mail: ap@mcfr.ru

Претензии по доставке направляйте:

по факсу: 8 (495) 933-52-62,

e-mail: pressa@mcfr.ru

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов

Перепечатка материалов допускается только с письменного согласия редакции.

Свидетельство: ПИ № ФС77-31552

от 26.03.2008. Выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

Цена свободная

Подписано в печать 18.07.2014

Дата выхода в свет 05.08.2014

Формат 70 × 108 1/16

Печать офсетная. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 4,2

Тираж 8000 экз.

Изд. № 6275. Заказ № К-1310

ЗАО «МЦФЭР»

Юридический адрес:

129090, Москва, ул. Щепкина, д. 25/20

Отпечатано в ОАО «ИПК «Чувашия»

428019, Чувашская Республика,

г. Чебоксары, пр-т И. Яковлева, д. 13

© ЗАО «МЦФЭР», 2014

А



Гипермаркет профессиональной информации **proflit.ru**

Создан для вашего удобства

- Быстрый способ оформить подписку на специализированные журналы www.proflit.ru/edu
- Различные способы оплаты
- Бесплатная доставка в любую точку страны

Содержание

Организация мероприятий



Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в т. ч. специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом работодателя

Требования к экспертам



К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда

Классификация условий труда



Деление условий труда на классы и подклассы по степени вредности осуществляют эксперты по результатам исследований и измерений вредных и опасных факторов в ходе проведения специальной оценки условий труда. Исследования и измерения осуществляются в порядке, предусмотренном Методикой проведения специальной оценки условий труда

Результаты проведения оценки



Руководитель должен организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о ее проведении. Ознакомление проходит на рабочих местах под роспись. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха

Расходы на мероприятия по охране труда



Трудовое законодательство обязывает работодателей обеспечивать охрану труда работников. В связи с этим возникают расходы, например, на проведение специальной оценки условий труда, прохождение медосмотров, обеспечение лечебно-профилактическим питанием. Данные расходы могут быть произведены за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, уплачиваемых работодателями в ФСС России в соответствии с Законом № 125-ФЗ

Проверь себя



Проверить и закрепить полученные знания поможет кроссворд, посвященный проведению специальной оценки условий труда в образовательной организации

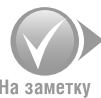
Уважаемые читатели! Для более удобной работы с журналом используются следующие знаки-указатели:



Пример

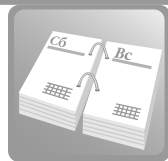


Важно



На заметку

Организация мероприятий



Какие нормы регулируют специальную оценку условий труда? В отношении каких условий труда она проводится?

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом № 426-ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда и содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, должны соответствовать нормам ТК РФ и Закона № 426-ФЗ.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Законом № 426-ФЗ, применяются правила международного договора.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.



На заметку

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Официальный источник

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014)

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 23.06.2014). Ст. 2, 3

Какие права и обязанности есть у работодателя и работника в связи с проведением специальной оценки условий труда?

В связи с проведением специальной оценки условий труда работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в т. ч. внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Закона № 426-ФЗ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

При этом работодатель вправе:

1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;

2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном Законом № 426-ФЗ;

3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным ст. 19 Закона № 426-ФЗ;

4) обжаловать в порядке, установленном ст. 26 Закона № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.



На заметку



Законом № 426-ФЗ установлена обязанность работника ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Кроме того, работник вправе:

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

Официальный источник

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 23.06.2014). Ст. 4, 5

Как часто должна проводиться специальная оценка условий труда на рабочем месте? На кого возлагаются обязанности по организации и финансированию мероприятий?

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Мероприятия осуществляются совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Закона № 426-ФЗ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На сегодняшний день Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Законом № 426-ФЗ. Указанный срок исчисляется со дня ут-

