ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ СПО В ЦЕЛЯХ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ

Н.Н. Аниськина

президент Союза ДПО,
ректор Академии Пастухова,
заместитель председателя
Комиссии Минобрнауки России
по развитию ДПО,
канд. техн. наук

В статье рассматриваются вопросы запуска и поддержки непрерывного образования педагогических работников системы СПО. Даны рекомендации по организации опережающего развития компетенций проектных команд, описаны проблемы применения механизмов внедрения моделей непрерывного образования.

Ключевые слова: ***непрерывное образование, формальное образование, неформальное образование, информальное образование, повышение квалификации педагогических работников.***

Формирование гибкой, имеющей определенный набор ключевых компетенций личности, способной успешно адаптироваться в постоянно меняющихся условиях информационного общества – это современный вызов и главная задача системы образования. Решение этой задачи дает нам система непрерывного образования (НО), ориентированного на потребности работодателей и опережающее развитие личности. Первым шагом на пути создания системы НО является непрерывное образование людей, являющихся ее основой – преподавателей.

Массовое повышение квалификации педагогических работников среднего профессионального образования (СПО) на основании современных стандартов и передовых технологий с целью обеспечения соответствия квалификации выпускников требованиям быстро развивающейся экономики является базовым условием модернизации всей системы. Традиционные подходы к повышению квалификации преподавателей, основанные исключительно на формальном образовании, не могут обеспечить решение этой задачи системно и в сжатые сроки.

Для эффективной организации массовой подготовки педагогических работников профессиональных образовательных организаций (ПОО) к обучению студентов, прежде всего, по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям в СПО необходимо:

– создать систему непрерывного повышения квалификации, которая наряду с использованием дополнительных профессиональных программ будет опираться на открытые общедоступные электронные обучающие курсы, функционирующие постоянно и позволяющие преподавателям повысить профессиональные компетенции без отрыва от работы и без ограничений по времени и месту жительства,

– для обеспечения эффекта масштабирования сделать эту систему саморазвивающейся и

The article discusses the launch and support of continuing education of the teaching staff from the SVE system. The author gives guidelines on the organization of the priority competencies development for project teams and describes problems of application of mechanisms for continuing education models introduction.

Keywords: ***continuing education, formal education, non-formal education, informal education, professional development for teaching staff.***

Рисунок 1. Общий процесс формирования системы непрерывного образования педагогических работников системы СПО

– обеспечить педагогическим работникам возможность их опережающего профессионального развития.

Методическое обеспечение непрерывного образования педагогических работников СПО

Поддержка процесса непрерывного образования педагогических работников должна быть комплексной: как на уровне органов управления образованием в субъектах Российской Федерации (далее – субъекты РФ), так и в профессиональных образовательных организациях, в организациях, участвующих в формировании среды и реализации неформального образования.

Для запуска саморазвивающейся системы непрерывного образования (НО) педагогических работников СПО нами разработана организационная и методическая база, состоящая из комплекса разноуровневых моделей и механизмов непрерывного образования педагогических работников, а также технология обеспечения ее масштабного применения на основе опережающего развития компетенций проектных команд ПОО.

Модельное представление саморазвивающейся системы непрерывного образования основано на описании общего процесса формирования этой системы и дальнейшей декомпозиции этого процесса по уровням участников и их задач.

Общий процесс формирования системы непрерывного образования педагогических работников системы СПО представлен на рисунке 1.

Макроцелью этого процесса является обеспечение российской экономики в целом и субъектов РФ в частности достаточным количеством квалифицированных рабочих кадров соответствующего уровня компетенции. Чтобы гарантировать выполнение этой задачи, необходимо перевести ее в пространство непрерывного опережающего развития компетенций педагогических работников СПО, которые, с одной стороны, должны соответствовать вновь возникающим потребностям в развивающейся экономике каждого из субъектов РФ, отражая и предвосхищая их территориальную и отраслевую дифференциацию, с другой стороны, они должны обладать способностью к саморазвитию и вовлечению в этот процесс своих учеников.

Таким образом, результатом общего процесса непрерывного образования педагогических работников должна стать удовлетворенная потребность страны, региона и конкретной профессиональной образовательной организации в опережающем развитии не только предметных, но прежде всего, управленческих и лидерских компетенций преподавателей.

Модель непрерывного образования педагогических работников является не только многоуровневой, но и аддитивной. Она состоит, как минимум, из двух различных типов процессов: на уровне субъекта РФ - это формирование условий для непрерывного образования педагогических работников СПО, а на уровне профессиональной образовательной организации – это обеспечение непрерывного образования педагогических работников в профессиональной образовательной организации (рисунок 2) в первую очередь через поддержку опережающего развития проектных команд, которые обеспечат запуск всего процесса. Аддитивность модели заключается в том, что ее применение должно охватить все субъекты РФ, в субъектах – все ПОО. Только в этом случае возможно обеспечить системность и ком-

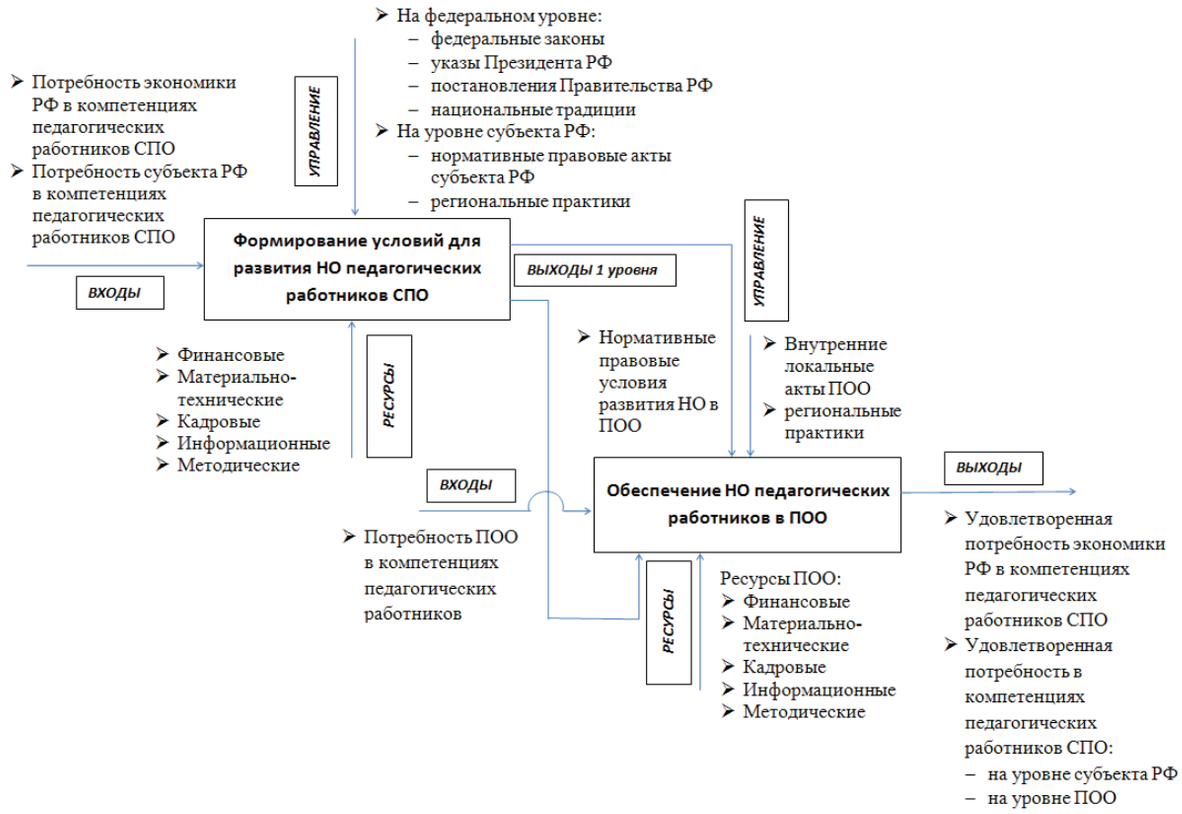

Рисунок 2. Обеспечение непрерывного образования педагогических работников в ПОО

плексность кадрового обеспечения процесса модернизации экономики страны.

Важно отметить, что как формирование условий для непрерывного образования педагогических работников СПО, так и обеспечение непрерывного образования педагогических работников в профессиональной образовательной организации предполагают наличие возможности независимой оценки и признания квалификаций, полученных не только посредством формального, но также и неформального образования (приобретение навыков в процессе выполнения работы, через интернет-ресурсы, путем саморазвития и т. д.) [1].

В модели определены область применения и структура, описаны процессы взаимодействия участников (в том числе международных) при реализации модели с использованием формального, неформального и даже информального образования, представлены способы формирования и контроля индивидуальных образовательных траекторий. Модель определяет возможные способы признания результатов непрерывного образования, условия реализации и требования к участникам реализации, а также критерии и показатели их функционирования.

Для каждого уровня модель снабжена рекомендациями по ее применению, в которых описываются процедура, критерии, типичные этапы внедрения и последующего применения модели с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе, а также процессы управления реализацией модели на уровне субъекта РФ и на уровне ПОО.

Среди множества механизмов реализации двухуровневой модели непрерывного образования педагогических работников СПО особо выделены четыре основные группы:

– механизмы использования формального образования;

– механизмы стимулирования и учета результатов неформального и информального образования;

– механизмы формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения;

– механизмы внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования.

Для описания всех механизмов используется общая структура с указанием: цели их применения, вовлеченных в их реализацию участников (с делением на субъекты и объекты управления), видов управляющих воздействий, ресурсов и критериев эффективности этих механизмов. Так же для механизмов указываются уровни, на которых они функционируют.

Однако разработка методического обеспечения сама по себе является лишь необходимым, но

не достаточным условием масштабной модернизации системы СПО на основе массового запуска непрерывного образования педагогических работников.

Организационное обеспечение непрерывного образования педагогических работников СПО

Носителями масштабного внедрения модели и механизмов непрерывного образования педагогических работников СПО являются проектные команды профессиональных образовательных организаций. Проектная команда формируется из активных и образованных не только в предметной области, но и в управленческой сфере (прежде всего, в области управления проектами) преподавателей и сотрудников системы СПО, которые ставят перед собой цель саморазвития и вовлечения в процесс непрерывного образования своего окружения.

Опережающее развитие компетенций проектных команд ПОО в разработанных моделях и механизмах является не только целью (интересом), но и главной движущей силой процесса непрерывного образования, которое рассматривается не только в среде формального образования, но и неформального и информального.

Для подготовки проектных команд нами разработаны методические рекомендации по организации непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций. В рамках данных методических рекомендаций мы определили логическую взаимосвязь и последовательность применения выделенных механизмов внедрения моделей НО педагогических работников СПО на начальном этапе формирования системы непрерывного образования.

Основные положения этих рекомендаций представлены в настоящей статье. К ним относятся технологии подготовки проектных команд, типовые организационные вопросы непрерывного образования педагогических работников СПО и рекомендации по их решению, а также типичные проблемы применения механизмов непрерывного образования педагогических работников системы СПО.

Технологии подготовки проектных команд

Важная роль в запуске процесса опережающего развития компетенций проектных команд ПОО принадлежит дополнительному профессиональному образованию (ДПО), которое, будучи формальным образованием по определению, в настоящее время является центральным элементом формирующейся системы непрерывного профессионального образования.

Опережающее развитие компетенций проектных команд обеспечивается за счет обучения, которое организовано на основе деятельностного подхода с использованием инновационных методов, дистанционных технологий и проектной работы. Такая организация дополнительной профессиональной программы (ДПП) позволяет подкреплять формальную ее составляющую элементами неформального обучения. Технология обеспечивает получение результатов двух типов: с одной стороны - развитие лидерских компетенций для организации работы проектной команды, с другой – проект формирования системы НО, который разрабатывается в ходе обучения, защищается перед руководством организации (региона) и реализуется проектной командой с привлечением более широкого круга заинтересованных лиц. С одной стороны, такое обучение направлено на опережающее развитие компетенций педагогических работников – участников проектных команд, с другой стороны, оно само является частью реального проекта стратегического развития ПОО и модернизации всей системы повышения квалификации преподавателей в системе СПО.

Технология подготовки проектных команд включает также элемент информационно-методической поддержки, реализуемой посредством организации постоянного обмена информацией и обсуждения различных вопросов применения тех или иных моделей, механизмов на общем и (или) тематических форумах. Прежде всего, такая поддержка диктуется необходимостью разъяснения механизмов реализации непрерывного образования педагогических работников системы СПО тем, кто возглавит процесс внедрения моделей НО в практику, – руководителям проектных команд профессиональных образовательных организаций.

Важным условием развития НО педагогических работников системы СПО является признание образования, полученного вне стен образовательных организаций. Квалификация руководителя (члена) проектной команды не может быть получена в рамках основного образования и не исчерпывается компетенциями, формируемыми в соответствующих программах ДПО. Основную лепту в формирование данной квалификации вносит работа в команде, которая в большей своей части осуществляется за рамками формального образования, а также - постоянное использование информационного ресурса.

Процесс создания системы признания квалификаций в нашей стране, несмотря на принятие Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», находится еще в самой начальной стадии. А в части признания квалификаций, полученных вне стен образовательных организаций, или в случае опережающего развития компетенций он совсем еще не проработан. Поэтому подготовка проектных команд должна охватывать и данную группу вопросов.

Для запуска процесса опережающего развития компетенций проектных команд ПОО необходимо глубокое понимание

его задач, способов реализации опережающего развития и процесса непрерывного образования в целом – это то, что должно стать базовыми основаниями в работе проектных команд, и то, с чего начинается их подготовка.

Типовые организационные вопросы непрерывного образования педагогических работников СПО и рекомендации по их решению

Организационные вопросы развития непрерывного образования педагогических работников СПО для опережающей подготовки проектных команд профессиональных образовательных организаций являются сложными даже при наличии моделей и описанных механизмов их внедрения. Главной проблемой является то, что сама задача формирования системы непрерывного образования педагогических работников СПО является слабоструктурированной. Не меньшей неопределенностью обладает и задача опережающего развития компетенций, необходимых для модернизации системы СПО, на основе использования наряду с формальным образованием неформального и информального, а также перевода ее (системы СПО) на проектную организацию.

Анализ системы СПО показал, что на данный момент даже в рамках формального образования повышение квалификации педагогических работников ПОО осуществляется бессистемно и абсолютно не ориентировано на проектную организацию подготовки и студентов, и самих преподавателей. С учетом этого факта мы выделили типовые организационные вопросы непрерывного образования педагогических работников, выстроили их в последовательности предполагаемого решения и сформулировали рекомендации по каждому вопросу. Этот ряд выглядит следующим образом.

I. Планирование развития в субъекте РФ непрерывного образования педагогических работников СПО на основе федеральных программ и приоритетных проектов, разработанных на федеральном уровне стратегических и концептуальных документов.

Рекомендация 1. План развития в субъекте РФ непрерывного образования педагогических работников СПО (Дорожная карта) должен учитывать потребность в опережающем развитии компетенций и предусматривать переход системы СПО на проектную организацию обучения.

II. Выбор во всех субъектах Российской Федерации потенциальных проводников концепции (тьюторов), на которых будут опираться разработчики федерального уровня.

Рекомендация 2. Для повышения на уровне субъекта управляемости процесса перехода к непрерывному образованию педагогических работников СПО необходимо определить базовую организацию (например, ведущий колледж региона или региональный институт развития образования), определить уполномоченных лиц (тьюторов), ответственных за организационно-методические вопросы реализации Плана развития в субъекте РФ непрерывного образования педагогических работников СПО (Дорожной карты).

III. Организация повышения квалификации тьюторов.

Рекомендация 3. Включить уполномоченных тьюторов в реализуемые на федеральном уровне проекты по непрерывному образованию педагогических работников СПО, организаторами и провайдерами которых выступают разработчики федерального уровня и органы управления образованием субъектов РФ. Для обучения тьюторов выбрать поддержанную дистанционными технологиями модульную вариативную программу, в которой закладываются наряду с формальными модулями неформальные элементы, используются деятельностный и проектный подходы. Обучение должно включать методологическую и рефлексивную составляющие, которые обеспечат тьюторам возможность тиражирования этой программы в своих регионах. Использование неформальных элементов в программе обучения тьюторов должно быть поддержано разработанной системой признания результатов в виде взаимных оценок, рейтинга выполненных в процессе обучения проектов, оценки проектов на уровне органа управления образованием субъекта РФ.

IV. Организация повышения квалификации педагогических работников ПОО по поддержанной дистанционными технологиями модульной вариативной программе, аналогичной программе повышения квалификации тьюторов.

Рекомендация 4. Обучение также должно включать методологическую и рефлексивную составляющие, которые обеспечат его участникам – педагогическим работникам ПОО, являющимся потенциальными организаторами и руководителями проектных команд, возможность тиражирования этой программы в своих организациях. Организаторами и провайдерами повышения квалификации потенциальных членов проектных команд выступают разработчики федерального уровня и базовые организации, поддерживающие развитие непрерывного образования в субъектах РФ и подготовившие на предыдущем этапе региональных тьюторов. Использование неформальных элементов в программе также должно быть поддержано постоянно действующим и доступным для всех регионов форумом и разработанной системой признания результатов обучения в виде:

– сформированных компетенций, необходимых для проектной командной работы и управления проектами,

– рейтингов и независимых оценок выполняемых проектов.

V. Организация проектной работы руководителей и преподавателей ПОО, направленной на внедрение моделей непрерывного образования педагогических

работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд на уровне их организаций.

Рекомендация 5. Проектная работа руководителей и преподавателей ПОО должна опираться на механизмы НО, на поддержанную дистанционными технологиями модульную вариативную программу с включением элементов неформального образования в виде наставничества и обучения на рабочем месте, самостоятельной работы с открытыми онлайн курсами, интернет-поиском и т. д. Организаторами данной проектной работы выступают подготовленные на предыдущем этапе руководители проектных команд при поддержке региональных тьюторов и разработчиков федерального уровня. Использование неформальных элементов в программе также должно быть поддержано постоянно действующим и доступным для всех регионов форумом и разработанной системой признания результатов в виде сформированных компетенций проектной командной работы по выбранному направлению (разработке основных образовательных программ определенной профессиональной направленности; проектированию условий для стимулирования и учета неформального и информального образования; разработке профилей профессиональных компетенций и порядка признания результатов непрерывного образования; решению других конкретных внедренческих задач).

VI. Организация работы проектных команд по реализации основных образовательных программ определенной профессиональной направленности и создание условий для стимулирования и учета неформального и информального образования.

Рекомендация 6. Работа проектных команд по реализации основных образовательных программ определенной профессиональной направленности должна вестись с использованием проектного обучения и включением элементов неформального образования. Для этого надо создать условия, при которых будет возможно стимулирование и внутренний учет неформального и информального образования. Для признания результатов непрерывного образования должны быть разработаны методики создания профилей профессиональных компетенций и оценочные средства на их основе.

Рекомендация 7. Проектным командам ПОО также могут ставить другие конкретные внедренческие задачи. Например, это может быть работа над проектами, связанными с прогнозированием развития отраслей, на которые ориентирована профессиональная образовательная организация, с анализом требований потребителей (существующего и будущего рынка труда), с вопросами оценки и признания качества образования в ПОО и другие. Опережающее развитие компетенций проектных команд играет важную роль для реализации подобных проектов.

VII. Организация на уровне субъекта РФ взаимодействия различных провайдеров неформального и информального образования.

Рекомендация 8. Организация в субъекте РФ взаимодействия различных провайдеров неформального и информального образования нуждается в организационной и методической поддержке процессов внешнего признания результатов непрерывного образования (в частности, на основе Федерального закона «О независимой оценке квалификации»). Вопросы организационной поддержки должны решаться на уровне субъекта РФ с привлечением педагогических работников в качестве экспертов. В обеспечении методической поддержки могут участвовать как ПОО, так и отдельные педагогические работники.

Проектные команды, образованные на уровне субъекта РФ или отдельного ПОО, могут решать различные задачи прогнозирования развития отраслей в регионе, анализа потребностей региона в специалистах СПО, развития в регионе независимой оценки и признания качества СПО, прогнозирования потребности в компетенциях педагогических кадров и специалистов, а также и другие задачи. Опережающее развитие компетенций проектных команд играет важную роль для реализации подобных проектов.

Первые четыре фазы внедрения моделей непрерывного образования педагогических работников как для уровня профессиональной образовательной организации, так и для уровня субъекта РФ связаны с организационной подготовкой и проведением повышения квалификации потенциальных руководителей проектных команд. Однако программы повышения квалификации не ограничиваются формальным образованием. Они включают элементы неформального образования, а именно: изучение на форуме дополнительных видеокурсов, выполнение собственных проектов на рабочем месте.

По мере реализации проекта по внедрению моделей непрерывного образования педагогических работников системы СПО с опорой на опережающее развитие компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций на практике будут уточняться требования к этим видам обеспечения процесса НО.

Типичные проблемы применения механизмов непрерывного образования педагогических работников системы СПО

Основные механизмы непрерывного образования педагогических работников системы СПО систематизированы нами в соответствии с составляющими непрерывного образования. Им соответствуют следующие четыре группы:

– механизмы использования формального образования;

– механизмы стимулирования и учета результатов неформального и информального

образования;

– механизмы формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения;

– механизмы внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования.

Наряду с основными нами дополнительно выделены механизмы управления НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО (управленческие механизмы НО), которые применяются в рамках каждой из четырех групп основных механизмов, и дополнительные внешние механизмы, использование которых позволяет усилить эффект от применения моделей.

Рассмотрим типичные проблемы применения основных механизмов непрерывного образования педагогических работников системы СПО в разрезе каждого из них.

1) Механизмы использования формального образования для НО педагогических работников системы СПО включают в себя этапы: разработки модульных вариативных дополнительных профессиональных программ, адаптации их под конкретные условия (решаемые задачи, контингент), оперативного планирования, реализации и контроля формального образования педагогических работников системы СПО на всех уровнях. Применение этих механизмов может сопровождаться следующими типичными проблемами:

– недостаточно четкая координация работы административной группы субъекта РФ и ПОО на всех этапах проекта, постепенное размывание целей обучения и иногда невостребованность результатов на уровне субъекта РФ и ПОО;

– ослабление мотивации слушателей программ повышения квалификации, особенно на дистанционном и проектном модулях из-за перегрузок по основному месту работы;

– прочные стереотипы у педагогических работников СПО, такие как «дистанционное обучение идет бесконтрольно и не требует труда», мешают им адекватно планировать свою работу.

2) При применении механизмов стимулирования и учета результатов неформального и информального образования педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО наиболее типичными проблемами являются:

– отсутствие возможности внешней оценки приобретенных вне стен образовательных организаций компетенций и адекватного учета результатов неформального и информального образования при прохождении аттестации и продвижении по карьерной лестнице;

– принятый в 2016 году Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» в настоящее время не пригоден для оценки и признания неформального образования педагогических работников;

– практически отсутствует поддержка межведомственного взаимодействия и взаимовыгодного социального партнерства в рамках НО педагогических работников системы СПО в вопросах формирования системы признания результатов неформального и информального образования.

3) С применением механизмов формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения связана следующая проблема:

– отсутствие нормативной правовой базы признания и встраивания в общую образовательную программу элементов неформального и информального образования. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» совсем не ориентирован на оценку компетенций, он не позволяет интегрально оценивать управленческие и творческие квалификации;

– педагогические работники СПО не имеют развитых навыков анализа внешней среды и формирования необходимых для новых видов деятельности профилей компетенций;

– в СПО еще нет практики консалтинговой поддержки движения по индивидуальным образовательным траекториям для их отслеживания и корректировки.

4) Механизмы внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов НО практически не применяются – это главная проблема. Ранее при рассмотрении второй группы механизмов было указано, что внешнего признания компетенций и квалификаций, сформированных в рамках непрерывного образования педагогических работников СПО, на сегодняшний день не существует. Но также не отлажена система аттестации и внутреннего признания полученных в рамках неформального или информального образования компетенций и квалификаций.

Вместе с тем участие педагогических работников СПО в процессе непрерывного образования, берущего свое начало с опережающего развития компетенций проектных команд на основе модульной вариативной программы повышения квалификации с элементами неформального образования, обеспечит запуск процесса непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях.

Литература

1. Аниськина Н.Н., Мельник И.О. Обеспечение качества непрерывного образования взрослых: подходы и модели / Дополнительное профессиональное образование в стране и мире// №2-3, 2015г. - с.53–70.

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН И СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ЗНАНИЙ

А. Ю. Овчинников

начальник Центра развития профессионального образования ГБОУ ВО Московский Политех, канд. мед. наук

О. А. Павлова

старший научный сотрудник Центра развития профессионального образования ГБОУ ВО Московский Политех

В статье рассматриваются различные процедуры оценивания профессиональных умений и знаний, формируемые в системе профессионального образования в последнее время.

Ключевые слова: ***демонстрационный экзамен, системы оценки профессиональных умений и знаний, государственная итоговая аттестация, независимая оценка квалификации, профессиональный экзамен, методика Ворлдскиллс.***

Острота темы профессиональных квалификаций очевидна сейчас для всех. Безработица, невостребованность большого количества людей трудоспособного возраста, в том числе молодежи, с одной стороны и безуспешный поиск предприятиями работников соответствующей квалификации с другой. Государство разделяет эту озабоченность. Активные усилия по решению проблем повышения эффективности подготовки и распределения трудовых ресурсов консолидированно предпринимаются со стороны сферы труда и сферы образования.

Среди шагов, которые сделаны в этом направлении, можно назвать разработку Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50) под эгидой Министерства образования и науки Российской Федерации в соответствии с Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, утвержденных Распоряжением Правительства Российской Федерации 3 марта 2015 г. № 349-р.

Данные образовательные стандарты создавались в процессе тщательного изучения отраслевых тенденций, актуальных профессиональных компетенций, нахождения консенсуса точек зрения образования и бизнеса. Работа организовывалась Федеральными учебно-методическими объединениями в тесном сотрудничестве с представителями отраслей, сове-

The article reviews different procedures for assessment of professional knowledge and skills which are formed in the vocational education system in recent times.

Keywords: ***competence-based qualification, systems for assessment of professional skills and knowledge, final state qualifying examination, independent assessment of qualifications, professional examination, WorldSkills procedure.***

тами по профессиональным квалификациям. Привлекались эксперты федерального и регионального уровней, эксперты движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», опытные преподаватели из профессиональных образовательных организаций, которые детально представляют специфику освоения профессии. Впервые были взвешенно проработаны общие компетенции (так называемые «софт-скиллс»), которые отвечают за высокую адаптируемость и производительность.

Помимо ряда новшеств, которые были введены в макет ФГОС СПО по ТОП-50 и оказали влияние на весь организационный процесс реализации образовательных программ, представлен не применявшийся ранее вид процедуры государственной итоговой аттестации (ГИА) – демонстрационный экзамен.

В данный момент самая важная задача – определить, как организовать наиболее продуктивным и действенным образом процедуры ГИА в системе профессионального образования.

Сейчас действующим документом по организации ГИА является «Порядок проведения государственной итоговой аттестации», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968, определяющий формы проведения государственной итоговой аттестации, к которым относятся:

– защита выпускной квалификационной работы (дипломная работа/дипломный проект);

– государственный экзамен.

ФГОС СПО по ТОП-50 конкретизирует данные позиции. По программам специальностей новый вид экзаменационных процедур – демонстрационный экзамен – включается в выпускную квалификационную работу или проводится в виде государственного экзамена. Для выпускников образовательных программ по профессиям защита выпускной квалификационной работы проводится в виде демонстрационного экзамена. При проектировании нового макета образовательного стандарта предполагалось, что демонстрационный экзамен будет направлен на моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности в течение определенного времени на экзамене. Но сейчас необходимо уточнить требования к демонстрационному экзамену, дать четкие рекомендации по методике его проведения.

Поручение Президента Правительству Российской Федерации от 29 декабря 2016 года № Пр-2582 по итогам встречи с членами национальной сборной Ворлдскиллс Россия по профессиональному мастерству определило новые условия внедрения ФГОС по ТОП-50. Задача формулируется следующим образом:

а) обеспечить привлечение Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»» к разработке новых и доработке действующих профессиональных стандартов и ФГОС среднего профессионального образования с учётом стандартов «Ворлдскиллс»;

б) внедрить демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в качестве государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО, предусмотрев в том числе, что результаты демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия» и участия в чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» приравниваются к результатам государственной итоговой аттестации, а также внесение соответствующих изменений в законодательство Российской Федерации (совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и при участии вышеуказанного Союза).

Международное движение WorldSkills International, годом основания которого принято считать 1953 год, подхватившее инициативу Испании проводить конкурсы по профессионально-технической подготовке для поднятия популярности рабочих профессий, официально представлено в Российской Федерации Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»». Учредителями Союза выступили Министерство образования и науки Российской Федерации и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». Этот Союз является оператором конкурсов профессионального мастерства на территории России.

Международное конкурсное движение обладает бесценным опытом и харизмой, предлагает реальные практики оценки выполнения конкурсных заданий, которые базируются на профессиональных умениях и знаниях.

Однако анализируя возможности развития сценария демонстрационного экзамена, нелишне было бы рассмотреть и прочие сложившиеся к данному моменту системы оценки профессиональных знаний и умений. Так, при разработке процедур демонстрационного экзамена было бы резонно использовать традиционный подход к реализации итоговых процедур в системе СПО, независимую оценку квалификаций на основании профессиональных стандартов, методики Ворлдскиллс и некоторые другие подходы систем сертификации персонала.

Первое, что следует рассмотреть – это объект оценивания. Государственная итоговая аттестация по программам СПО должна зафиксировать достижение запланированных результатов образовательной программы в виде освоения профессиональных и

общих компетенций через процедуры, связанные с выполнением практических задач по основным видам деятельности. Положительный результат аттестации подтверждает, что образовательная программа освоена студентом успешно.

В соревнованиях по методике Ворлдскиллс, которые предлагаются для применения в процедурах ГИА, задания базируются на техническом описании компетенции. В этом случае «компетенция» – это номинация в конкурсе. Демонстрация такой компетенции требует решения отдельных задач квазипрофессиональной деятельности, позволяющей зрелищно представить определенный вид работ в условиях соревнований. Основная нестыковка – описания профессиональных задач в образовательном стандарте по профессии (специальности) и техническом описании компетенции коррелируют лишь в небольшом количестве случаев. Кроме того, если итоговая аттестация по образовательным программам ориентируется на задачи разной сложности для рабочих и специалистов, то компетенции Ворлдскиллс не разделяются по уровням квалификации.

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ обозначил принципы, на которых базируется применение профессиональных стандартов для оценивания соискателей, претендующих на подтверждение определенной квалификации. Процедуры независимой оценки квалификации регулируются рядом подзаконных актов, утвержденных приказами Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

Профессиональные стандарты, вызывающие массу дискуссий, затрагивающие многие трудовые сферы: регламент должностных обязанностей, вопросы расстановки кадров, тарификации труда – во многом выходят на вопросы подготовки и оценивания работников. История развития темы профессиональных стандартов в нашей стране длится уже не одно десятилетие. Они задумывались как инструмент, позволяющий вплотную подойти к сопряжению с международной системой оценки трудовых ресурсов (рамка квалификаций), обновить национальные классификаторы профессий и должностей и привлечь к вопросу описания трудовых функций самих заказчиков кадров.

Впервые термин «профессиональные стандарты» прозвучал в «Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов», представлявшем собой приложение к Постановлению Правительства Российской Федерации № 222, подписанное 26 февраля 1997 года Виктором Черномырдиным, где среди мероприятий в области усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров называлось введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников.

7 мая 2012 года был издан Указ Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В этом документе определялись в качестве задач: внесение в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Рядом изменений нормативной базы понятие «профессиональные стандарты» было введено в правовое поле. Термин был включён в Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статьи 11, 51, 52, 73, 74, 76, 96), а в Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании») включена статья 195.1. «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта».

Далее был принят ряд документов, регулирующих до настоящего момента разработку и применение профессиональных стандартов. Кроме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации к работе привлечены АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), НИУ Высшая школа экономики. В апреле 2014 года был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК). Растет число Советов по профессиональным квалификациям (СПК) – на июнь 2017 года зарегистрировано 28 СПК.

Профессиональные стандарты являются выражением представления отраслей о квалификационной структуре и трудовых функциях, лежащих в основе производственных процессов. Несмотря на то, что профессиональные стандарты очень разные по качеству, это действующие и развивающиеся документы. Советы по профессиональным квалификациям перерабатывают созданные ранее профстандарты, когда их содержание начинает мешать работать с ними или возникает понимание необходимости пересмотра требований к трудовым функциям.

В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Федеральные государственные образовательные стандарты должны регулярно соотноситься с позициями профессиональных стандартов и подвергаться актуализации при их изменении и появлении новых

профессиональных стандартов. Советы по профессиональным квалификациям, взаимодействуя с федеральными учебно-методическими объединениями, принимают участие в согласовании этих изменений и экспертизе ФГОС и примерных основных образовательных программ. Исходя из этого можно констатировать, что актуальность требований к результатам освоения образовательной программы учтена, т.е. общие и профессиональные компетенции согласованы с работодателями.

При этом ФГОС, как правило, соотносится не с одним, а с рядом профессиональных стандартов и реализуемая программа может не быть ориентирована на определенную узкую квалификацию, так как образовательные задачи не исчерпываются подготовкой обучающегося к работе на единственном рабочем месте. Квалификация в системе независимой оценки – это определенный набор трудовых функций (ТФ) из одного профессионального стандарта. Она выделяется из соображений разделения труда, реальной востребованности в её «сертификации». Квалификации, которые выделяются советами по профессиональным квалификациям, не тождественны комплексу профессиональных и общих компетенций, освоение которых демонстрируется выпускником во время государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования.

Что касается существующих отраслевых систем сертификации персонала, их регулируют, например, такие нормативные документы, как Федеральный закон № 514-ФЗ от 31.12.2014 г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (в части аттестации экспертов в области промышленной безопасности); Приказ Минздрава России от 29 ноября 2012 г. № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста»; Федеральный закон от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании»; Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 412-ФЗ (ред. от 02.03.2016 г.) «Об аккредитации в национальной системе аккредитации».

Здесь, как правило, успешно пройденная процедура является допуском к профессиональной деятельности и дополняет документ об образовании. Сертификация персонала применяется в атомной энергетике; сферах промышленной безопасности, сварочных технологий, неразрушающего контроля; а также в области финансовых рынков и нотариата; для фармацевтов/провизоров и младшего медицинского персонала; для профессиональных пользователей IT-программных продуктов (сертификаты от вендеров). Сертификация персонала в этих сферах направлена на предотвращение значительного ущерба и/или жертв от недостаточной компетентности исполнителя, в том числе при сложности и высокой стоимости оборудования, при эксплуатации опасных объектов.

Аттестация и сертификация персонала основывается на системе российских (ГОСТ) и международных (ISO) стандартов как часть системы, включающей также сертификацию производимой продукции и сертификацию систем менеджмента. Международная ассоциация по сертификации персонала International Personnel Certification (IPC) объединяет ведущие в мире органы по сертификации персонала, которые действуют в рамках многосторонних соглашений о взаимном признании, базирующихся на требованиях международного стандарта ИСО 17024 «Общие требования к органам по сертификации персонала». Независимая оценка квалификации на соответствие профессиональным стандартам и отраслевые системы аттестации/сертификации персонала имеют тенденцию к сращиванию (финансовые рынки, медицинский персонал, оценка соответствия, сварка). Все данные системы (сертификации персонала и независимой оценки на соответствие профессиональным стандартам) описывают добровольные процедуры, которые становятся обязательными, если в отраслевых нормативных документах обозначены требования к квалификации персонала.

Документы, которые выдаются по итогам процедур оценки в разных системах, имеют разную область действия. Диплом об образовании является юридическим документом, он действует бессрочно и повсеместно на территории Российской Федерации. Паспорт компетенций Ворлдскиллс (Skills Passport) не имеет юридической силы, но может быть расценен как свидетельство профессиональных достижений. При успешной сдаче профессионального экзамена в центре оценки квалификации соискатель получает свидетельство о квалификации, занесенное в Реестр независимой оценки квалификаций. Это свидетельство действует в течение определенного срока (3–5 лет) на всей территории Российской Федерации. Отраслевые системы сертификации персонала выдают как срочные, так и бессрочные сертификаты.

Если обратиться к процедурам оценивания профессиональных умений и знаний, то для Государственной итоговой аттестации по программам СПО должно соблюдаться условие выполнения задач профессиональной деятельности в реальном времени и соответствие учебному плану (на ГИА по профессии отводится 36 часов и на ГИА по специальности – 216 часов). При этом согласно тексту ФГОС требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы, в том числе к демонстрационному экзамену, образовательная организация определяет самостоятельно с учетом примерной основной образователь-

ной программы (ПООП).

Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» предлагает методику проведения демонстрационного экзамена как выполнение одинакового для всех выпускников задания, разработанного на базе заданий финала национального чемпионата по компетенции. Длительность проведения 2–3 дня (до 18 часов рабочего времени).

Профессиональный экзамен в системе независимой оценки состоит из теоретической и практической части и регламентируется Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификации независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена». Теоретическая часть экзамена – выполнение тестовых заданий. Практическая часть – выполнение задач профессиональной деятельности в реальном времени в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта. Практическая часть экзамена может проводиться в виде рассмотрения портфолио. Длительность профессионального экзамена определена до 6 часов.

Немаловажные вопросы: кто является экспертом, осуществляющим оценку, и какие оценочные средства применяются? Государственная экзаменационная комиссия, проводящая ГИА, – это представители образовательных организаций и работодателей, эксперты (не наделяемые специальными полномочиями). Демонстрационный экзамен по методике Ворлдскиллс предусматривает наличие сертифицированных в системе движения Ворлдскиллс экспертов. При этом оценку участника демонстрационного экзамена проводит, как правило, один эксперт.

Профессиональный экзамен в системе независимой оценки проводит экспертная комиссия в составе не менее трех экспертов. Эксперты комиссии по проведению профессионального экзамена аттестуются Советом по профессиональным квалификациям и включаются в состав комиссии при соответствии требованиям, изложенным в оценочных средствах по определенной квалификации. Структура комплекта оценочных средств (КОС) утверждена Приказом Минтруда России от 01.11.2016 г. № 601н «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификаций» и включает: тестовые задания; практические задания на выполнение трудовых функций или требования к портфолио; критерии оценивания; требования к экспертам; требования к материально-техническому оснащению. Комплекты оценочных средств разрабатываются и утверждаются СПК.

Контрольно-измерительные материалы, разрабатываемые на уровне образовательной организации для процедуры итоговой аттестации по программам СПО, должны быть согласованы с представителями отраслевых работодателей и отвечать задачам проверки достижения запланированных результатов образовательной программы.

Задание для демонстрационного экзамена согласно методике Ворлдскиллс разрабатывается и утверждается внутри организации Союз «Молодые профессионалы» на основе конкурсного задания финала национального чемпионата и включает кроме задания еще и техническую документацию по компетенции (инфраструктурные листы, схемы рабочих мест, техника безопасности).

Что касается стоимости процедур: затраты образовательной организации на проведение ГИА не выделяются отдельно, а входят в полную стоимость образовательной услуги по освоению профессиональной образовательной программы. При организации демонстрационного экзамена по методикам Ворлдскиллс расходы на его проведение многократно возрастают, хотя состав расходов примерно совпадает во всех системах оценки:

– оснащение площадки согласно инфраструктурному листу (оборудование – приобретение и обслуживание, расходные материалы, инструменты);

– обучение экспертов;

– оплата труда, транспортных расходов, проживания и питания внешних экспертов.

Отдельная статья расходов – разработка контрольно-измерительных материалов, но эти расходы напрямую не включены в стоимость оценочных процедур.

По результатам рассмотрения различных аспектов систем оценки профессиональных умений и знаний можно предположить, что для организации действенной процедуры демонстрационного экзамена по итогам освоения программ среднего профессионального образования было бы исключительно продуктивно использовать опыт и подходы различных систем оценки и по возможности вырабатывать консолидированные подходы, используя опыт экспертов разных систем оценки, поддерживая интересы всех заинтересованных сторон: государства, работодателя и обучающегося. Взаимодействие Федеральных учебно-методических объединений СПО, Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и советов по профессиональным квалификациям может стать здесь залогом успеха.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

ПИСЬМО

от 11 октября 2016 г. № 15-2/ООГ-3609

«По вопросу обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение по вопросу, связанному с обучением и проверкой знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (далее - Порядок).

1, 2. В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время вопросы обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда урегулированы Порядком.

В соответствии с пунктом 1.5 Порядка обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

Одновременно сообщаем о том, что проведение инструктажей по охране труда является одной из форм обучения по охране труда. В этой связи проведение инструктажей по охране труда не может подменять другие виды и формы обучения (например, периодическую проверку знаний требований охраны труда).

3. Пунктом 2.3.2 Порядка определено, что руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, работодатели - физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ, специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций проходят обучение по охране труда в обучающих организациях.

В соответствии с действующим законодательством вышеуказанные обучающие организации должны быть аккредитованы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (далее - Приказ). Одновременно поясняем, что для организации обучения по охране труда вышеуказанных лиц в самом хозяйствующем субъекте необходимо пройти обязательную аккредитацию в порядке, установленном Приказом.

При этом необходимо отметить, что согласно указанным Правилам организация, предполагающая осуществлять обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, при прохождении аккредитации в соответствии с Приказом указывает в том числе сведения о документах, подтверждающих право на осуществление образовательной деятельности, выданных в установленном порядке уполномоченным органом исполнительной власти (в том числе о лицензии). Остальные специалисты организации в соответствии с абзацем 10 пункта 2.3.2 Порядка могут проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда в самой организации.

К вышеуказанной категории, по нашему мнению, относятся специалисты организаций, в должностные обязанности которых не входят функции, связанные с организацией, руководством и проведением работ на рабочих местах и в производственных подразделениях.

Для организации и проведения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда данной категории специалистов и работников рабочих профессий хозяйствующему субъекту аккредитация в соответствии с Приказом не требуется. Дополнительно поясняем, что правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности установлены Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ), которым также определяется правовое положение участников отношений в сфере образования. В соответствии со статьей 2 Федерального закона N 273-ФЗ обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

В статье 10 Федерального закона N 273-ФЗ приведена структура системы образования, при этом в числе подвидов дополнительного образования указано дополнительное образование детей и взрослых.

В соответствии со статьей 75 Федерального закона N 273-ФЗ дополнительное образование детей и взрослых направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени.

В соответствии с пунктом 1.1 Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников органи-

заций разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников. Таким образом, задачей обучения по охране труда является повышение уровня знаний, умений, навыков и компетенции специалистов, обновление ранее приобретенных ими знаний.

На основании вышеизложенного, по мнению Департамента, обучение по охране труда работодателей и работников организаций является видом образовательной деятельности, требования к которой содержатся в законодательстве Российской Федерации об образовании. Указанное обучение можно отнести к дополнительному образованию, подвиду - дополнительное образование детей и взрослых. В этой связи, организации, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, должны иметь документ, подтверждающий право осуществления образовательной деятельности (лицензию на осуществление образовательной деятельности, с указанием подвида дополнительного образования), выданный в установленном порядке уполномоченным органом исполнительной власти.

4, 5. Необходимость проведения обучения по охране труда вновь поступающих работников обусловлена различным характером производственной деятельности хозяйствующих субъектов, наличием своих локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, правил и инструкций по охране труда.

Учитывая вышеизложенное, поясняем, что все поступающие на работу в организацию лица, в том числе и внешние совместители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда вне зависимости от того, проходил ли работник обучение по охране труда в период работы в другом хозяйствующем субъекте.

6. Согласно пункту 3.5 Порядка проверка знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, организаций проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Пунктом 3.8 Порядка определено, что работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца. В этой связи поясняем, что проверка знаний требований охраны труда проводится после прохождения обучения по охране труда работниками организации в соответствии с Порядком.

7. Согласно пункту 2.2.3 Порядка порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Дополнительно сообщаем, что в целях совершенствования законодательства Российской Федерации об охране труда Минтрудом России проводятся мероприятия по разработке законопроекта «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)», которым в том числе предполагается изложение раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации в новой редакции. После внесения вышеуказанных изменений, включая изменения в статью 225 Трудового кодекса Российской Федерации, будет проведена работа по пересмотру действующего Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29.

Заместитель директора Департамента условий и охраны труда Т.М.Жигастова

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

ПИСЬМО

от 26 декабря 2016 г. № 15-2/ООГ-4698

Вопрос: *О некоторых вопросах, связанных с охраной труда.*

Ответ: *Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение и сообщает следующее.*

По вопросам, связанным с применением профессионального стандарта, а также требованиями к квалификации (пункты 1 - 5 обращения), поясняем следующее.

В соответствии с частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) если Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

При применении части первой статьи 195.3 Кодекса под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой харак-

тер. В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Кроме того, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами выполнение работ по должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то согласно статье 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

В остальных случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом в соответствии со статьей 217 Кодекса в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Из вышеизложенного следует, что работодатель вправе назначить на должность специалиста по охране труда работника, имеющего соответствующую подготовку, или работника, имеющего опыт работы в области охраны труда. В данном случае работодатели вправе с 1 июля 2016 г. применять профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 4 августа 2014 г. N 524н, в соответствии с частью второй статьи 195.3 Кодекса.

Согласно Макету профессионального стандарта, утвержденному приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 147н, возможные наименования должностей и требования к образованию и обучению представлены в разделе III.

Требования к образованию и обучению должности «специалист по охране труда» - высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда. Обращаем внимание: в таблице «Дополнительные характеристики» указаны коды направлений подготовки (специальностей) по общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО) (утвержден постановлением Госстандарта Российской Федерации от 30.09.2003 N 276-ст), которые определяют профиль образования. При наличии среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда не менее трех лет.

Таким образом, профессиональным стандартом в квалификационных требованиях специалиста по охране труда установлено, что при наличии непрофильного высшего/среднего образования необходимо дополнительное профессиональное образование в области охраны труда (профессиональная переподготовка по направлению «Техносферная безопасность»).

Одновременно сообщаем, что для организаций государственного сектора в целях реализации положений Федерального закона от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) принято постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». Постановлением предусматривается, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Кодексом, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), в которых предусматривается определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации; определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организации; проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке, то есть в соответствии со статьей 196 Кодекса. Следует помнить, что учитывать мнение представительного органа работников планов необходимо в порядке, установленном статьей 372 Кодекса.

Согласно статье 196 Кодекса работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд в пределах средств, предусмотренных на подготовку и повышение квалификации работников. Кроме того, в планах предлагается указать этапы применения профессиональных стандартов, а также перечень локальных нормативных актов и других документов указанных организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

В постановлении установлен срок реализации мероприятий планов организациями с государственным участием не позднее 1 января 2020 года. Организациям с государственным участием необходимо выполнять положения постановления. Организациям иных форм собственности рекомендуем организовать поэтапный переход на применение профессиональных стандартов в аналогичном порядке. Одновременно сообщаем, что ответы на наиболее часто задаваемые вопросы по применению профессиональных стандартов размещены на официальном сайте Минтруда России по адресу: http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.

По вопросу, связанному с выполнением работником дополнительных обязанностей (пункт 6 обращения), поясняем следующее.

В соответствии со статьей 57 Кодекса в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание трудовой функции работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Таким образом, конкретная трудовая функция (конкретный вид поручаемой работнику работы) должна быть определена работодателем и работником при заключении трудового договора. В случае если работнику поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), которая не связана с его трудовой функцией, определенной трудовым договором, по нашему мнению, данный случай должен рассматриваться как совмещение профессий (должностей).

В соответствии со статьей 60.2 Кодекса с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Кодекса).

Выполнение дополнительной работы осуществляется в основное рабочее время в рамках существующего трудового договора.

Под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Выполнение такой работы возможно за счет интенсивности (уплотнения работы) в течение рабочего дня. Как правило, варианты возможного совмещения профессий (должностей) закрепляются в коллективном договоре или ином локальном акте.

В каждом конкретном случае работодателем издается приказ о поручении работнику дополнительной работы. В приказе указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание этой работы, а также объем дополнительно выполняемых работ. Однако следует иметь в виду, что такой приказ будет законным, если работник дает письменное согласие на выполнение дополнительных работ.

По вопросу, связанному с подчинением службы охраны труда (пункт 7 обращения), поясняем следующее. Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 утверждены Рекомендации по организации работы Службы охраны труда в организации (далее - Рекомендации).

Согласно пункту 2 Рекомендаций служба охраны труда организации (далее - Служба) подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. При этом в соответствии с пунктом 3 Рекомендаций службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

При этом поясняем, что данные Рекомендации не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Министерством юстиции Российской Федерации и носят рекомендательный характер, следовательно, требование о полном соблюдении вышеуказанных Рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования. По вопросу о согласовании численности службы охраны труда с государственной инспекцией труда (пункт 8 обращения) поясняем, что указанных требований действующим законодательством не установлено. По вопросу, связанному с привлечением специалиста по охране труда к ответственности (пункт 9 обращения), сообщаем следующее. Согласно статье 2.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) под должностным лицом в КоАП РФ следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. Из изложенного следует, что должностным лицом является лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции.

Содержание понятий «организационно-распорядительные» и «административно-хозяйственные» функции раскрыто в пунктах 4 и 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».

Специалист по охране труда в своей деятельности не осуществляет организационно-распорядительные функции или административно-хозяйственные функции и не может рассматриваться как должностное лицо, которое может быть привлечено к административной ответственности в виде административного штрафа. По вопросу, связанному с наименованиями должностей работников (пункт 10 обращения), сообщаем, что работодателю предоставлено право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей и трудовых функций руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

По вопросу о ненадлежащей организации службы охраны труда (пункт 11 обращения) поясняем, что отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда в хозяйствующем субъекте, численность работников которого превышает 50 человек, является нарушением требований, установленных частью 1 статьи 217 Кодекса, а следовательно, нарушением требований законодательных и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, что может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности.

Заместитель директора Департамента условий и охраны труда Т.М.Жигастова

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

ПРИКАЗ

от 19 августа 2016 г. № 438н
«Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»

Зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2016 г.
Регистрационный № 44037

В соответствии со статьей 209 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) и подпунктом 5.2.16(6) пункта 5.2 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; 2014, № 32, ст. 4499),

п р и к а з ы в а ю:

Утвердить прилагаемое Типовое положение о системе управления охраной труда.

Врио Министра А.В. Вовченко

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 19 августа 2016 г. №438н

Типовое положение о системе управления охраной труда

I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ), разработки положения о СУОТ, содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.

2. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда[1] с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

3. СУОТ должна быть совместимой с другими системами управления, действующими у работодателя.

Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда1. Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения предусмотренных пунктом 19 настоящего Типового положения уровней управления между работником и работодателем в целом с установлением обязанностей в соответствии с пунктами 22 и 25 настоящего Типового положения.

4. СУОТ представляет собой единство:

а) организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц;

б) процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;

в) устанавливающей (локальные нормативные акты работодателя) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

5. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях работодателя.

6. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

7. Основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

8. В положение о СУОТ с учетом специфики деятельности работодателя включаются следующие разделы (подразделы):

а) политика работодателя в области охраны труда;

б) цели работодателя в области охраны труда;

в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);

г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (далее – процедуры), включая:

процедуру подготовки работников по охране труда;

процедуру организации и проведения оценки условий труда;

процедуру управления профессиональными рисками;

процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;

процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;

процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;

д) планирование мероприятий по реализации процедур;

е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;

з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

и) управление документами СУОТ.

II. Политика работодателя в области охраны труда

9. Политика работодателя в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

10. Политика по охране труда обеспечивает:

а) приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

б) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

в) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

г) учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты, построения производственных и технологических процессов;

д) непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;

е) обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

ж) личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно, безопасных условий труда;

з) выполнение иных обязанностей в области охраны труда исходя из специфики своей деятельности.

11. В Политике по охране труда отражаются:

а) положения о соответствии условий труда на рабочих местах работодателя требованиям охраны труда;

б) обязательства работодателя по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;

в) положения об учете специфики деятельности работодателя и вида (видов) осуществляемой им экономической деятельности, обусловливающих уровень профессиональных рисков работников;

г) порядок совершенствования функционирования СУОТ.

12. При определении Политики по охране труда работодатель обеспечивает совместно с работниками и (или) уполномоченными ими представительными органами предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

13. Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

III. Цели работодателя в области охраны труда

14. Основные цели работодателя в области охраны труда (далее – цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных разделом V настоящего Типового положения.

15. Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя.

16. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

IV. Обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя)

17. Распределение обязанностей[2] в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя осуществляется работодателем с использованием уровней управления.

18. Организация работ по охране труда у работодателя, выполнение его обязанностей возлагается непосредственно на самого работодателя в случае, если работодатель является индивидуальным предпринимателем, руководителей структурных подразделений и иных структурных единиц работодателя, службу охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору.

19. В качестве уровней управления могут рассматриваться:

а) уровень производственной бригады;

б) уровень производственного участка;

в) уровень производственного цеха (структурного подразделения);

г) уровень филиала (обособленного структурного подразделения);

д) уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений);

е) уровень работодателя в целом.

20. С учетом специфики деятельности работодателя, структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

21. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц работодателя устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда персонально для каждого руководителя или принимающего участие в управлении работника.

22. На уровнях управления, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) непосредственно работников;

б) руководителей трудовых коллективов (бригадира, мастера);

в) руководителей производственных участков, их заместителей;

г) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;

д) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

23. На уровне управления, указанном в подпункте «в» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) руководителей производственных участков, их заместителей;

б) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;

в) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

24. На уровне управления, указанном в подпункте «г» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) руководителей служб и структурных подразделений филиала, их заместителей;

б) руководителей производственных участков структурных подразделений филиала, их заместителей.

25. На уровнях управления, указанных в подпунктах «д» и «е» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) непосредственно самого работодателя, его представителей или назначенного им единоличного исполнительного органа;

б) заместителей руководителя организации по направлениям производственной деятельности;

в) заместителя руководителя, ответственного за организацию работ по охране труда.

26. На каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору, или работодателя - индивидуального предпринимателя (лично), руководителя организации, другого уполномоченного работодателем работника, осуществляющих функции службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда (далее – служба (специалист) охраны труда).

В случае привлечения по гражданско-правовому договору организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, для осуществления функций службы (специалиста) охраны труда работодатель должен информировать такие организацию или специалиста о тех факторах, которые влияют (или могут влиять) на безопасность и здоровье работников.

27. Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов, в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии).

28. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется либо в разделе «Обеспечение функционирования СУОТ» положения о СУОТ, либо в отдельных локальных нормативных актах, планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

29. В качестве обязанностей в сфере охраны труда могут устанавливаться следующие:

а) работодатель самостоятельно[3] :

гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда; обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников; обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков; организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда; организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов ;принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию

пострадавшим первой помощи; обеспечивает создание и функционирование СУОТ; руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда; определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда; обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами; организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости); обеспечивает соблюдение установленного порядка[4] обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда; допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе; обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи; обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты; организует проведение специальной оценки условий труда; организует управление профессиональными рисками; организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда; содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов; осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях; обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам[5] ; обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда; принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике; своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях; организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности; по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

б) работодатель через своих заместителей, руководителей структурных подразделений[6]:

обеспечивает наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами; приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда; обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

в) работник[7] :

обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ; проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования по направлению работодателя; проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве; участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда; содержит в чистоте свое рабочее место; перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места; следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте; проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности; о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию; правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда; извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц; при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации; принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

г) служба (специалист) охраны труда[8]:

обеспечивает функционирование СУОТ; осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений работодателя; организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда; осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда; контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий; осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда; организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение; осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда; участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда; участвует в организации и проведении подготовки по охране труда; контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное

применение; рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда; участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда; участвует в управлении профессиональными рисками; организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя; организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников; дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение; участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

д) руководитель структурного подразделения работодателя[9]:

обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя; обеспечивает функционирование СУОТ; несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда; распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности; содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов; обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения; обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе; организует проведение подготовки по охране труда; организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств; организует обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующего контингента работников структурного подразделения; обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда; организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов; участвует в организации проведения специальной оценки условий труда; участвует в организации управления профессиональными рисками; участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении; принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи; принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике; своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения; обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда; обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами; приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда; обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц; при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

е) начальник производственного участка[10]:

несет персональную ответственность за создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах производственного участка; организует выдачу работникам производственного участка специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств; обеспечивает исправное состояние оборудования и инструментов, оснащение рабочих мест необходимыми защитными и оградительными устройствами; участвует в организации проведения специальной оценки условий труда; участвует в организации управления профессиональными рисками; участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на производственном участке; принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья работников производственного участка и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе мер по оказанию пострадавшим первой помощи; принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваний работников производственного участка, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике; своевременно информирует руководителя структурного подразделения об авариях, несчастных случаях, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваниях работников производственного участка; обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

ж) мастер, бригадир производственной бригады[11] :

обеспечивает соответствие условий труда требованиям охраны труда, правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов; проверяет состояние оборудования и инструментов на рабочих местах членов производственной бригады и принимает меры по устранению обнаруженных недостатков; контролирует правильное применение членами производственной бригады выданной специальной одежды, специальной обуви, других

средств защиты; не допускает работника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты; принимает меры по отстранению от работы работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением указанного факта, сообщает об этом руководителю структурного подразделения работодателя; организует выдачу членам производственной бригады специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств; участвует в организации проведения специальной оценки условий труда; участвует в организации управления профессиональными рисками; участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в производственной бригаде; принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья членов производственной бригады и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи; обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку, а в случае возможного развития аварии принимает необходимые предупредительные меры по обеспечению безопасности членов производственной бригады; принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших с членами производственной бригады, и профессиональных заболеваний членов производственной бригады, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике; своевременно информирует руководителя структурного подразделения работодателя об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производственном участке; обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда; несет ответственность за невыполнение членами производственной бригады требований охраны труда.

V. Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда

30. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

е) работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

м) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

31. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель учитывает необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

32. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работодателя в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

33. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

34. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

35. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, работодатель исходя из специфики своей деятельности вправе рассматривать любые из следующих:

а) механические опасности:

опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскальзывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам; опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации; опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот; опасность удара; опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин; опасность натыкания на неподвижную колющую поверхность (острие); опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях; опасность затягивания или попадания в ловушку; опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов; опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты; опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве); опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве); опасность воздействия механического упругого элемента; опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении; опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения; опасность падения груза; опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела; опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей); опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы); опасность разрыва; опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;

б) электрические опасности:

опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением; опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт); опасность поражения электростатическим зарядом; опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте; опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги; опасность поражения при прямом попадании молнии; опасность косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру; опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру; опасность ожога от воздействия открытого пламени; опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы; опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру; опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени; опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха; ожог роговицы глаза; опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

опасность воздействия пониженных температур воздуха; опасность воздействия повышенных температур воздуха; опасность воздействия влажности; опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:

опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях; опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями; опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях; опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

е) барометрические опасности:

опасность неоптимального барометрического давления; опасность от повышенного барометрического давления; опасность от пониженного барометрического давления; опасность от резкого изменения барометрического давления;

ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:

опасность от контакта с высокоопасными веществами; опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма; опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву; опасность образования токсичных паров при нагревании; опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел; опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;

з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:

опасность воздействия пыли на глаза; опасность повреждения органов дыхания частицами пыли; опасность воздействия пыли на кожу; опасность, связанная с выбросом пыли; опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ; опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла; опасность воздействия на органы дыхания воз-

душных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;

и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов; опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; опасности из-за укуса переносчиков инфекций;

к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

опасность, связанная с перемещением груза вручную; опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес; опасность, связанная с наклонами корпуса; опасность, связанная с рабочей позой; опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела; опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин; опасность психических нагрузок, стрессов; опасность перенапряжения зрительного анализатора;

л) опасности, связанные с воздействием шума:

опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности; опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

м) опасности, связанные с воздействием вибрации:

опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов; опасность, связанная с воздействием общей вибрации;

н) опасности, связанные с воздействием световой среды:

опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне; опасность повышенной яркости света; опасность пониженной контрастности;

о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:

опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля; опасность, связанная с воздействием электростатического поля; опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля; опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты; опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты; опасность от электромагнитных излучений; опасность, связанная с воздействием лазерного излучения; опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;

п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:

опасность, связанная с воздействием гамма-излучения; опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения; опасность, связанная с воздействием альфа- бета-излучений, электронного, или ионного и нейтронного излучений;

р) опасности, связанные с воздействием животных:

опасность укуса; опасность разрыва; опасность раздавливания; опасность заражения; опасность воздействия выделений;

с) опасности, связанные с воздействием насекомых:

опасность укуса; опасность попадания в организм; опасность инвазий гельминтов;

т) опасности, связанные с воздействием растений:

опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями; опасность ожога выделяемыми растениями веществами; опасность пореза растениями;

у) опасность утонуть:

опасность утонуть в водоеме; опасность утонуть в технологической емкости; опасность утонуть в момент затопления шахты;

ф) опасность расположения рабочего места:

опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач; опасность при выполнении альпинистских работ; опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности; опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине; опасность, связанная с выполнением работ под землей; опасность, связанная с выполнением работ в туннелях; опасность выполнения водолазных работ;

х) опасности, связанные с организационными недостатками:

опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций; опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ; опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий; опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи; опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии; опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

ц) опасности пожара:

опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре; опасность воспламенения; опасность воздействия открытого пламени; опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды; опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе; опасность воздействия огнетушащих веществ; опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;

ч) опасности обрушения:

опасность обрушения подземных конструкций; опасность обрушения наземных конструкций;

ш) опасности транспорта:

опасность наезда на человека; опасность падения с транспортного средства; опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами; опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении

способов установки и строповки грузов; опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления; опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия; опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;

щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:

опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

ы) опасности насилия:

опасность насилия от враждебно настроенных работников; опасность насилия от третьих лиц;

э) опасности взрыва:

опасность самовозгорания горючих веществ; опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара; опасность воздействия ударной волны; опасность воздействия высокого давления при взрыве; опасность ожога при взрыве; опасность обрушения горных пород при взрыве;

ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека; опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты; опасность отравления.

36. При рассмотрении перечисленных в пункте 35 настоящего Типового положения опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

37. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

38. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

39. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

40. С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов[12]), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

41. С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

42. Указанное в пункте 41 настоящего Типового положения информирование может осуществляться в форме:

а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

43. С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

44. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

а) обеспечение рационального использования рабочего времени;

б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклима-

тических условий;

г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

45. С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

а) порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

б) порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

46. В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодателем определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств[13], применение которых обязательно.

47. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

48. С целью организации процедур по обеспечению работников молоком, другими равноценными пищевыми продуктами или лечебно-профилактическим питанием работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) перечень профессий (должностей) работников, работа в которых дает право на бесплатное получение молока, других равноценных пищевых продуктов или лечебно-профилактического питания, порядок предоставления таких продуктов.

49. С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны работодателя за выполнением согласованных действия по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

50. При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

б) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющихся опасностях;

г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности работодателя;

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований работодателя в области охраны труда.

VI. Планирование мероприятий по реализации процедур

51. С целью планирования мероприятий по реализации процедур работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее – План).

52. В Плане отражаются:

а) результаты проведенного комитетом (комиссией) по охране труда (при наличии) или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;

б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;

в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

VII. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

53. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

54. Работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

в) учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

55. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления работодатель вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

56. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

57. В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

VIII. Планирование улучшений функционирования СУОТ

58. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодатель устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

59. При планировании улучшения функционирования СУОТ работодатель проводит анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

а) степень достижения целей работодателя в области охраны труда;

б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

IX. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

60. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

61. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

б) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

в) невозобновление работы в условиях аварии;

г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

62. Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе указанных в подпункте «е» пункта 61 настоящего Типового положения тренировок должен предусматривать возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

63. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваниях работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

64. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

X. Управление документами СУОТ

65. С целью организации управления документами СУОТ работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру си-

стемы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

66. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются работодателем на всех уровнях управления. Работодателем также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

67. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяется контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.

---

[1] Согласно статье 209 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) под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. В соответствии со статьей 211 Трудового кодекса Российской Федерации государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

[2] Обязанности работодателя и его должностных лиц сформулированы в настоящем Типовом положении на основании требований статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221 – 223, 225 – 229.2, 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а работника – в соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

[3] В соответствии с требованиями статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221 – 223, 225 – 229.2, 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

[4] Утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 февраля 2003 г., регистрационный № 4209).

[5] Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13795) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 апреля 2010 г. № 245н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 2010 г., регистрационный № 17201) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284); приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13796).

[6] В соответствии с требованиями статей 212 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

[7] В соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

[8] В соответствии с требованиями статей 212 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

[9]. В соответствии с требованиями статей 212, 213, 218, 221 – 223, 225, 227 – 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

[10] В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221 – 223, 225, 227 – 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

[11] В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221 – 223, 225, 227 – 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

[12] Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 296н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 июля 2013 г. регистрационный № 28970) и от 5 декабря 2014 г. № 801н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 февраля 2015 г., регистрационный № 35848).

[13] Согласно статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПО НОВЫМ ФГОС И ПОРЯДОК ИХ ВНЕДРЕНИЯ

О.Е. Станулевич

ведущий научный сотрудник Центра развития профессионального образования ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»,
канд. пед. наук

ФГОС по ТОП-50 потребовали введения новой структуры образовательной программы; в чем ее отличие от действующих программ, каков порядок разработки, какого эффекта ожидает система образования от их внедрения – все это рассматривается в данной статье.

Ключевые слова: ***среднее профессиональное образование, примерная основная образовательная программа, разработка программы образовательной организации на основе примерной.***

В современной российской образовательной политике закончился период преимущественного антикризисного приспособления организаций профессионального образования к новым социально-экономическим реалиям и наступил этап долгосрочно продуманного управления модернизацией системы среднего профессионального образования.

Базовым принципом развития экономики определено создание условий подготовки высококвалифицированных кадров, обеспечивающих запросы региональных рынков труда. Поскольку среднее профессиональное образование готовит кадры, которые напрямую ориентированы на запросы конкретных работодателей, система среднего профессионального образования в современных условиях претерпела наиболее кардинальные изменения.

К ним следует отнести законодательное закрепление отказа от уровня «начального профессионального образования», передачу учреждений СПО на региональный уровень и оптимизацию их сетей, серьезные меры, направленные на переориентацию данного уровня образования на запросы работодателей, формирование новой инфраструктуры, расширение академических свобод образовательных организаций и т. д.

Во исполнение подпункта 8 пункта 1 Перечня поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821) [1] распоряжением Правительства Российской Федерации утвержден комплекс мер [2], призванный обеспечить условия для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и

The National Federal Educational Standards (NFES) for the TOP-50 required a new educational program structure. The article presents answers to these questions- what is the difference of this program from the programs in current use; what is the development procedure; what are expected effects on the educational system after their implementation?

Keywords: ***secondary vocational education, model basic educational program, program development by an educational organization relying on the model basic educational program.***

специальностям среднего профессионального образования в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций.

В рамках реализации Комплекса мер приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 831 от 2 ноября 2015 г. утвержден список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования [3] (далее – ТОП-50). Разработана новая структура федеральных государственных образовательных стандартов, позволяющих оперативно менять содержание программ под динамически изменяющиеся запросы сферы труда.

В настоящее время утверждены 44 новых ФГОС СПО по ТОП-50, которые имеют ряд кардинальных отличий от действующих на сегодняшний день образовательных стандартов:

– требования к результатам освоения программы по новым ФГОС разработаны в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными на момент разработки ФГОС по ТОП-50, а также уточнены новые общие компетенции, обеспечивающие запросы сферы труда;

– новые ФГОС, имея рамочную структуру, предоставили дополнительные академические свободы образовательным организациям (например, в стандарте не указаны требования к наименованию дисциплин и модулей, не закреплен объем самостоятельной работы в структуре программы, перенесена часть требований в примерные программы);

– новые ФГОС повысили статус примерной основной образовательной программы, (далее - ПООП), так как содержат ссылки на необходимость их учета по трем позициям и обязательность следования требованиям ПООП по двум параметрам;

– изменены требования к преподавателям, реализующим программы по освоению профессиональных компетенций, кроме того, стало обязательным соответствие материально-технического и учебно-методического обеспечения образовательного процесса требованиям ПООП.

Данные изменения потребовали пересмотра структуры и порядка формирования содержания программ. То есть для каждого ФГОС, разработанного в новом макете, для внедрения в образовательный процесс необходимо разработать соответствующую примерную основную образовательную программу.

При этом для всех ФГОС, по тематике которых утверждены профессиональные стандарты, потребовалась оперативная актуализация. Причем в качестве макета федеральными учебно-методическими объединениями был выбран макет, апробированный на ФГОС по ТОП-50.

Таким образом, достаточно большое количество стандартов нуждаются в срочной разработке примерных основных образовательных программ. Изменение макета ФГОС привело к изменению структуры ПООП и корректировке технологии разработки и реализации программ СПО образовательной организацией.

В основе формируемого макета программ положен анализ международных практик создания программ для профессионального образования. Так, основным подходом при этом стало модульное построение программ на компетентностной основе, нашедшее отражение в работах Олейниковой О.Н., Муравьева А.А., Блинова В.И. и др. Данный подход регламентируется требованиями ФГОС, которые ориентируют профессиональное образование на результаты обучения, то есть содержание программы должно обеспечивать освоение заявленных во ФГОС компетенций. Кроме этого, новые ФГОС СПО обязательным требованием выдвигают обеспечение оснащенности образовательного процесса современным оборудованием.

Ориентация на результаты обучения приводит к изменению содержания, инструментов оценки (поскольку оценке подлежат именно комплексные, интегрированные достижения обучающихся, в связи с чем инструменты оценки становятся более ориентированными на определенные объективные критерии), а также – к формированию единой логики при оценке результатов лиц, поступающих на обучение, и результатов, достигнутых ими по завершении обучения. Это означает, что объем программы обучения будет зависеть от результатов предыдущего обучения, что позволяет формировать индивидуальные программы обучения и оптимизировать сроки и стоимость обучения [4].

Кроме того, сделана попытка обеспечить объективность оценки результатов, достигнутых обучающимися, для чего в структуру государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) вводится новый инструмент – демонстрационный экзамен.

На основе данных положений и был разработан макет образовательной программы по новым ФГОС. В ходе работы над проектом был разработан макет ПООП, который является основой для разработки и программ образовательных организаций.

Следует заметить, что при разработке этого макета в первую очередь учитывалось то, что в новых ФГОС СПО есть несколько ссылок на требования ПООП, которые должны были быть отражены в структуре программ:

– соотношение инвариантной и вариативной части, определяется образовательной организацией с учетом ПООП (п. 2.1. ФГОС);

– перечень, содержание, объем и порядок реализации дисциплин (модулей) и практик образовательной программы определяется с учетом ПООП (п. 2.3. ФГОС);

– требования к содержанию,

объему и структуре выпускной квалификационной работы и (или) государственного экзамена определяются образовательной организацией с учетом ПООП (п. 2.8 ФГОС по профессии СПО, п.2.9. по специальности СПО);

– в качестве основной литературы образовательная организация использует учебники и учебные пособия, предусмотренные ПООП (п. 4.3.4. ФГОС);

– рекомендации по иному материально-техническому и учебно-методическому обеспечению реализации образовательной программы определяются ПООП (п. 4.3.7. ФГОС).

В примерной основной образовательной программе в примерном учебном плане указан объем вариативной части программы; на основе спецификации определен перечень, содержание, объем и порядок реализации дисциплин (модулей) и практик образовательной программы; приведены примерные требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы и (или) государственного экзамена. В программах учебных дисциплин и профессиональных модулей указан перечень рекомендуемой ФУМО литературы. В разделе программы, касающемся условий реализации, приведены сведения о материально-техническом и учебно-методическом оснащении образовательного процесса.

Кроме того, в отличие от стандартов предыдущего формата часть положений, которые регламентировались ФГОС, были исключены, а значит, потребовали приведения их в структуре примерной программы. Например, в программу вошли сведения о необходимых для реализации программы специальных помещениях, а также включено оснащение баз практик и др.

Особенностью технологии формирования примерных и основных образовательных программ по новым ФГОС является необходимость оценки и обоснования целесообразности включения в структуру программ учебных дисциплин. Для проведения этой оценки формируются спецификации общих и профессиональных компетенций. В спецификации результаты обучения, обозначенные во ФГОС или вводимые за счет вариативной части, детализируются на знания, умения и практический опыт. Анализ полученных элементов позволяет выделить те знания и умения, которые являются основой для нескольких компетенций, а значит, могут быть выделены в отдельную учебную дисциплину. Такой анализ, как показала практика разработки программ, позволил сократить количество учебных дисциплин, которые не являлись базой для освоения заявленных во ФГОС результатов.

В итоговый макет ПООП, разработанный и применяемый для программ по ТОП-50, вошли следующие разделы:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Общая характеристика образовательной программы.

Раздел 3. Характеристика профессиональной деятельности выпускника.

Раздел 4. Планируемые результаты обучения.

Раздел 5. Примерная структура образовательной программы.

Раздел 6. Примерные условия реализации образовательной программы.

Раздел 7. Разработчики ПООП.

ПРИЛОЖЕНИЯ: программы примерных рабочих программ ПМ и УД.

Примерные программы после прохождения экспертизы, организованной ФУМО СПО, размещаются в федеральном реестре программ среднего профессионального образования (http://reestrspo.ru/poop-list?page=1). На основе данных программ должны формироваться программы образовательной организации.

Формирование программы образовательной организации на основе примерной по новым ФГОС тоже имеет свои особенности. Связаны эти особенности с необходимостью использования академических свобод при формировании содержания с обязательным условием учета всех требований ФГОС.

Прежде всего, рассмотрим более детально порядок соблюдения выдвигаемых во ФГОС положений, регламентирующих использование примерной основной образовательной программы при разработке программ образовательной организации:

– необходимо учитывать перечень, содержание, объем и порядок реализации дисциплин (модулей) и практик образовательной программы, определяемые ПООП, при этом образовательная организация, имея объективные основания, вправе корректировать эти положения, формируя свою программу по требованиям регионального рынка труда;

– необходимо учесть требования ПООП к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы и (или) государственного экзамена. Данные положения зависят от графика образовательного процесса, образовательная организация может их корректировать в зависимости от особенностей региональной политики в профессиональном образовании, требований работодателей, особенностей реализации образовательного процесса, финансовых возможностей и др.;

– в качестве основной литературы образовательная организация должна предусмотреть использование учебников и учебных пособий, указанных в программах учебных дисциплин и профессиональных модулей в разделе, касающемся условий реализации, и отнесенных к основным печатным и электронным изданиям (в случае издания новых современных учебных пособий и учебников, возможно расширение этого списка по согласованию с федеральными учебно-методическими объединениями среднего профессионального образования);

– список дополнительной учеб-

ной литературы может корректироваться образовательной организацией в зависимости от специфики реализуемых программ;

– материально-техническое и учебно-методическое оснащения учебного процесса должны соответствовать требованиям ПООП, а оборудование, заявленное в ПООП, должно быть у образовательной организации в наличии, при этом номенклатура используемого оборудования может быть расширена.

Кроме того, при разработке образовательной программы необходимо учесть все требования ФГОС, влияющие на основные параметры формируемой программы:

– соблюдение срока освоения программы (П. 1.10 (1.9) ФГОС), который определяется разработчиком в зависимости от базы приема на обучение;

– рассмотрение сочетания квалификаций (П. 1.11 (1.12)), из которых выбирается одно из предложенных во ФГОС;

– рассмотрение перечня квалификаций профессий рабочих, должностей служащих (Приложение 2 (1) по специальности), из которого выбирается одна или две профессии рабочих или должностей служащих для реализации в рамках соответствующего модуля по специальности СПО;

– определение минимальной нагрузки по циклам учебного плана, задаваемой в структуре программы;

– требования к наличию в программе ряда дисциплин, обозначенных ФГОС;

– соблюдение процентного отношения учебной нагрузки в профессиональном цикле, отводимой на практику, к нагрузке, отводимой на теорию;

– обязательность выделения самостоятельной работы из объема 36 часовой недельной нагрузки по циклам и ограничение её объема в процентном соотношении (не более 20% для профессий СПО и не более 30% для специальностей СПО);

– включение демонстрационного экзамена в структуру государственной итоговой аттестации (п.2.8. по профессии и п.2.9. по специальности);

– обязательность обеспечения возможностей реализации программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (включение в структуру программы адаптационных курсов п. 2.6. ФГОС).

Таким образом, при формировании программы образовательной организации нужно обосновать распределение вариативной части, предусмотреть наличие самостоятельной работы, обосновать отличия программы от ПООП (если такие есть), предусмотреть в структуре ГИА демонстрационный экзамен.

Порядок внедрения программ образовательных организаций по профессиям (специальностям), разработанных на основе ФГОС и сформированных по новым макетам, может быть представлен следующими этапами:

Подготовительный этап, включающий:

– определение направлений использования вариативной части (специфики программы образовательной организации, ориентирующей ПООП на определенные отраслевые профессиональные стандарты, технологию реализации программы с элементами дуальной системы, на учет региональных требований органов управления образованием и др.);

– сравнительный анализ документов, регламентирующих требования к современному работнику (ФГОС, ПООП, требования профессиональных стандартов, компетенции Worldskills, требования работодателей);

– выявление дополнительных и основных видов деятельности и компетенций, востребованных на региональном рынке труда;

– разработка спецификации по дополнительным профессиональным компетенциям и выделение дисциплин и модулей;

– определение политики образовательной организации в формировании самостоятельной работы;

Результатом работы на данном этапе будет описание основной направленности использования вариативной части, определение номенклатуры вводимых элементов образовательной программы; разработка требований к результатам освоения программ, вводимых за счет вариативной части, с указанием самостоятельной работы.

Содержательный этап:

– разработка учебного плана с распределением вариативной части по дисциплинам и модулям ПООП, введением новых элементов программы и выделением по дисциплинам и междисциплинарным курсам самостоятельной работы;

– формирование содержания дополнительных элементов программ учебных дисциплин (далее – УД) и профессиональных модулей (далее – ПМ) или программ дополнительных УД и ПМ;

– определение квалификации для изучения в рамках модуля по освоению одной или нескольких профессий рабочих, должностей служащих (для специальностей СПО), выявление профессиональных компетенций, а также знаний, умений, практического опыта по данному модулю, разработка программы модуля;

– разработка программ практик;

– уточнение учебного плана и графика учебного процесса по данным разработанных программ учебных дисциплин и профессиональных модулей;

– утверждение программы руководителем образовательной организации;

– формирование фонда оценочных средств, согласование их с представителями работодателей и утверждение в установленном образовательной организацией порядке;

– создание условий для проведения демонстрационного экзамена.

Результатом работы на данном

этапе становится пакет учебно-программной документации, утвержденный руководством образовательной организации.

Организационный этап:

– внутренний аудит ресурсного обеспечения реализации программы (проверка наличия помещений, оборудования, учебно-методического и информационного обеспечения, наличия кадров в соответствии с требованиями ФГОС);

– планирование процесса закупки оборудования, разработка графика повышения квалификации и прохождение стажировок педагогических работников;

– формирование локальных нормативных актов для реализации программы в том числе по организации и проведению демонстрационного экзамена;

– создание современной образовательной среды (например, создание кабинетов, оснащенных компьютерами и выходом в Интернет, для организации самостоятельной работы, внедрение рейтинговой системы в образовательный процесс и др.);

– организация рекламной кампании по открытию приема на новую профессию (специальность);

– организация образовательного процесса по новой профессии (специальности);

– организация мониторинга успешности реализации программы.

Результатом работы на данном этапе становится организованный процесс реализации образовательной программы в соответствии с ФГОС по профессии и специальности.

Кроме того, образовательная организация вправе предусмотреть в рамках реализации программы:

– сетевое взаимодействие (как с образовательными организациями, так и с работодателями) с целью обеспечения оснащенности образовательного процесса в соответствии с ФГОС;

– освоение не всех модулей в рамках одной траектории по требованиям п.3.3. ФГОС; в этом случае в программу образовательной организации включаются только программы модулей, осваиваемых в рамках выбранного сочетания квалификаций;

– реализацию дополнительных свобод для образовательных организаций (возможность выделения самостоятельной работы, возможность формирования номенклатуры дисциплин, практик и др.).

Ожидаемыми эффектами от внедрения новых стандартов являются:

– достижение соответствия выпускников требованиям современного производства;

– овладение выпускниками передовыми технологиями;

– трудоустройство выпускников в отраслях экономики;

– подтвержденное независимой оценкой соответствие выпускников требованиям международных стандартов;

– успешное участие выпускников в процедурах демонстрационного экзамена и конкурсов профессионального мастерства.

Таким образом, ключевым понятием при формировании программ по новым ФГОС и организации их реализации становятся «результаты обучения», которые указывают на индивидуальные достижения, знания, умения и практический опыт профессиональной деятельности, приобретенные и продемонстрированные человеком после успешного завершения обучения (например, отдельного модуля или образовательной программы в целом). В самих результатах обучения уже заложены критерии оценки, после проведения которой осуществляется их официальное признание, после чего эти результаты становятся собственностью человека и залогом его трудоустройства, профессионального роста и самореализации. При этом максимальное обеспечение достоверности полученной оценки достигнутых результатов в рамках вводимого Демонстрационного экзамена позволит повысить ценность профессионального образования, получаемого в системе СПО, а открытость процедур оценки обеспечит привлекательность профессий и специальностей СПО в глазах молодежи.

Литература

1. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821).

2. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. N 349-р).

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении Списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

4. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Принципы формирования национальной системы квалификаций – международный опыт. Центр изучения проблем профессионального образования. htpp://hse.ru/data2011/04/04/1211668260/art.1.pdf

САМ СЕБЕ КОНТРОЛЕР ИЛИ «К ПРОВЕРКЕ ГОТОВ»

О.Л. Лобанова

старший преподаватель кафедры ГМУ
Академии Пастухова,
г. Ярославль

А.И. Коротаева

заместитель заведующего кафедрой ГМУ
Академии Пастухова,
г. Ярославль

В статье рассматриваются основные аспекты оценки документации, проводимой заказчиками государственных и муниципальных закупок, в целях снижения рисков возможного нарушения законодательства.

Ключевые слова: ***контрактная система, оценка соответствия, базовый перечень документов, корректирующие действия.***

Государственные и муниципальные закупки – одна их сложнейших сфер деятельности органов государственной власти, муниципальных образований, бюджетных учреждений. Процедуры закупки - многоступенчатые операции. Именно эти аспекты обязывают проводить строгий контроль процесса закупок на абсолютно каждом из ее этапов – от планирования до исполнения обязательств по контракту.

Основная цель контроля – снижение рисков незаконного и нецелевого использования бюджетных средств. При всем, так скажем, обширном спектре видов контроля: ведомственном, общественном контроле госзакупок, проверок контрольных органов и внутреннего контроля самих заказчиков, одним из самых важных для заказчиков остается все-таки самоконтроль. На вопросах самопроверки и остановимся в данной статье.

Статьей 101 Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон № 44-ФЗ) определен такой вид контроля, как контроль, осуществляемый заказчиком. В рамках такого контроля ответственные лица заказчика обязаны осуществлять проверки:

– привлечения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) к исполнению контракта субподрядчиков (соисполнителей) из числа субъектов малого предпринимательства (СМП) и социально-ориентированных некоммерческих организаций (СОНО);

– исполнения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий контракта в соответствии с законодательством Российской Федерации[1].

Однако исполнение контракта есть фаза завершающая, и не всегда именно организация такого контроля говорит о качественном осуществлении закупки на всех ее этапах. В повседневной рабочей жизни заказчика наи-

The article deals with the main aspects of documentation check performed by requesters of state and municipal procurement in order to eliminate risks of law violations.

Keywords: ***contract system, conformity assessment, list of basic documents, corrective actions.***

более важным этапом считается именно подготовка документации в соответствии с требованиями законодательства о закупках. Как правило, закупочную деятельность заказчиков различные контрольные органы проверяют посредством изучения документов, проводятся так называемые документарные проверки. Поэтому и хочется в этой статье немного сместить акценты на оценку наличия и качества документов, сопровождающих закупочную деятельность в учреждении (далее – оценка; оценка соответствия), от которых зависит успех (или неуспех) «всей операции».

Сразу отметим, что процедура оценки закупочных документов – это мероприятие необязательное, добровольное и проводится по мере необходимости, возникающей у учреждения.

Когда проведение такой оценки будет полезно заказчику

Обычно заказчики не задумываются о качестве и полноте документов по закупкам «пока гром не грянет...». Подобное сравнение не является излишним, ибо когда в контрольный орган поступают жалобы на действия комиссии (или заказчика) или когда предстоит представлять интересы в суде, «довести до ума» рабочие документы уже не представляется возможным.

Оценка документов по закупкам актуальна в любом случае: и в защите и представлении учреждения, и перед проведением плановой проверки, в том числе осуществляемой в рамках ведомственного контроля[2].

Напомним, предметом ведомственного контроля является соблюдение заказчиками, в том числе их контрактными службами, контрактными управляющими, комиссиями по осуществлению закупок, законодательства Российской Федерации о контрактной системе. Ведомственный контроль осуществляется путем проведения выездных или документарных (камеральных) мероприятий.

Также полезно для заказчиков – это проведение оценки качества закупочных документов при смене специалиста, отвечающего за разработку того или иного закупочного документа. Как правило, конкретный перечень таких лиц в каждой организации будет определяться на основании локальных актов, регулирующих вопросы распределения закупочных полномочий между сотрудниками учреждения. Например, заказчиком на локальном уровне определено, что заместитель руководителя уполномочен утверждать плановые документы, документацию, принимать решение о создании комиссии по осуществлению закупок, определять ее должностной и численный состав. Следовательно, при смене (увольнении) такого сотрудника необходимо будет проверить наличие его подписи на титульном листе документации (в грифе «Утверждаю») по каждой конкурентной процедуре, на Положении о комиссии и т. п.

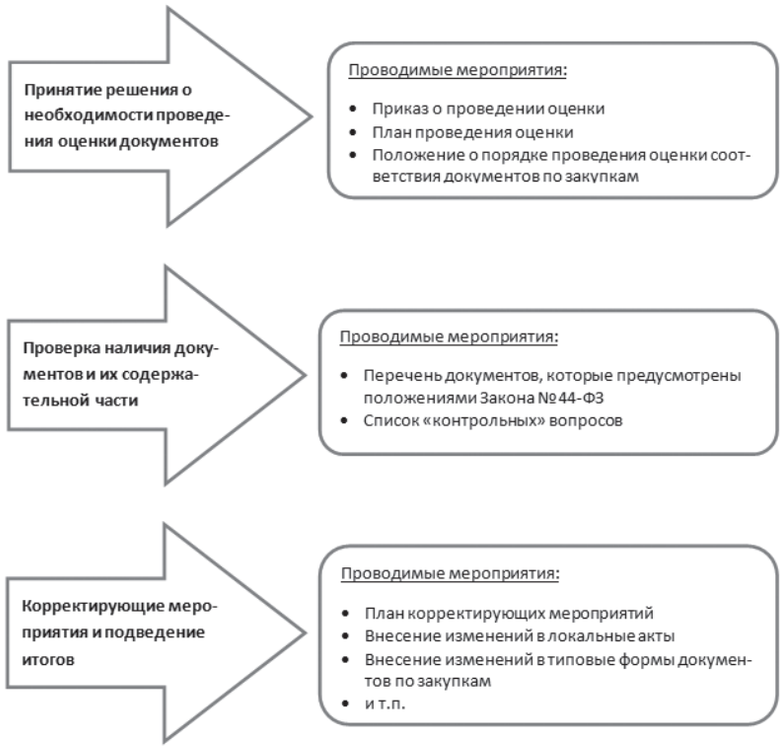

Рисунок 1. Алгоритм проведения оценки

Обозначим возможный круг лиц, которые в учреждении могут быть задействованы в оформлении закупочных документов и при смене которых целесообразно провести проверку документов в части наличия подписей на закупочных документах (приказ, положение, лист согласования, лист ознакомления с локальными актами по закупкам, протоколы и т. п.):

– руководитель учреждения, заместитель руководителя (один из заместителей);

– председатель комиссии, член комиссии, секретарь комиссии (при наличии);

– руководитель контрактной службы, работник контрактной службы (или контрактный управляющий).

Кроме того, если к разработке документации по закупкам привлекались специалисты юридической службы, например, в части разработки проекта контракта, то и при смене такого лица необходимо проверить наличие виз согласования и т.п.

Алгоритм проведения оценки

В случае если заказчик осознал необходимость проведения оценки, то необходимо зафиксировать сам факт принятия такого решения, определить порядок и сроки ее проведения. Второй этап работы будет направлен на

проверку наличия, как минимум, обязательных документов по закупкам и экспертизу содержательной их части на соответствие установленным требованиям. В завершение по итогам оценки заказчику необходимо провести комплекс корректирующих мероприятий, направленных на устранение выявленных недочетов и несоответствий, то есть сделать «работу над ошибками» (Рис. 1).

Принятие решения о необходимости проведения оценки документов

Первым шагом фиксации любого управленческого решения – это издание приказа, а в рассматриваемом случае – издание приказа о проведении оценки. В приказе необходимо указать:

– цели проведения аудита (например, определение текущего состояния документов по закупкам);

– сроки проведения оценки (например, 3 недели). Длительность проведения такой оценки будет зависеть от ее целей: если оценка проводится ввиду увольнения специалиста, то необходимо ее организовать и провести до даты увольнения такого сотрудника; если же процедура оценки документации на соответствие законодательству носит постоянный характер, то она может осуществляться в комфортные для учреждения сроки.

– состав комиссии (например, 3 человека).

Проверку можно проводить выборочно (в отношении отдельных наиболее существенных или значимых закупочных процедур и всех документов по ним) или путем сплошной (тотальной) проверки. После издания приказа необходимо определить этапы проведения такой оценки. В целях конкретизации и детализации действий специалистов, которые будут осуществлять оценку, целесообразно разработать и утвердить план проведения такой оценки.

Если предполагается оценка не как разовое мероприятие, а как проведение ее на постоянной основе, то лучше разработать и утвердить положение о порядке проведения оценки документов по закупкам, в том числе установив периодичность ее проведения. При этом периодичность такой оценки может быть установлена по аналогии с периодичностью проведения ведомственного контроля. Например, Приказом Минэкономразвития России от 02.12.2015 г. № 901 определено, что проверка подведомственных заказчиков МЭР проводится не реже одного раза в 2 года; а плановые проверки Минкомсвязи в рамках ведомственного контроля осуществляются не реже одного раза в три года в отношении каждого подведомственного заказчика (Приказ Минкомсвязи России от 09.12.2016 г. № 640). Таким образом, самостоятельная оценка закупочной деятельности позволит заказчику «всегда быть готовым» к мероприятиям, проводимым в рамках ведомственного контроля закупочной деятельности, предусмотренного статьей 100 Закона №44-ФЗ.

Поставив задачу проведения оценки документации перед работниками учреждения, следует помнить, что они (работники) не всегда готовы дать объективную оценку сложившейся ситуации, так как фактически будут проверять свою работу. Более того, штатные сотрудники могут «закрыть глаза» на некоторые ошибки, так как именно им придется их исправлять. Но мотивация на самопроверку должна быть высокой, вследствие значительных размеров административной ответственности за нарушения закупочного законодательства.

Проверка наличия документов и их содержательной части

Документы, сопровождающие процедуру закупок товаров (работ, услуг), условно можно разделить на два блока. Первый блок документов – обязательные, то есть те, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации о контрактной системе. Второй блок – факультативные (или дополнительные). Это те закупочные документы, которые предусмотрены исключительно локальными актами учреждения (заказчика). Ко второй группе, например, могут относиться лист согласования технического задания, заявка (служебная записка) на осуществление закупки до 100 тыс. рублей, решение о закупке у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в случае возникновения аварии и т. п.

После того как заказчик определится с перечнем обязательных документов, проверит их наличие, необходимо осуществить оценку правильности их оформления, а также соответствие требованиям законодательства. Таким образом, на данном этапе проверяется содержание закупочных документов. При этом можно выделить документы, требования к содержательной части которых установлены Законом № 44-ФЗ (например, протокол вскрытия конвертов с заявками, протокол рассмотрения заявок, протокол подведения итогов и т. п.), и документы, поименованные в Законе № 44-ФЗ, но требования к порядку их содержания и оформлению указанным законом не регламентированы, то есть они оформляются по общим правилам.

Приведем в таблице 1 базовый перечень документов, которые предусмотрены положениями Закона № 44-ФЗ (за исключением закрытых процедур закупок), и обратим внимание на отдельные вопросы, которые необходимо исследовать при оценке документов на соответствие установленным требованиям.

Кроме наличия и содержания обязательных документов, заказчику необходимо проверить наличие в Единой информационной системе (ЕИС) информации, размещение которой обязательно. Например, информация и документы, внесенные в реестр контрактов, предусмотренные положениями статьи 103 Закона № 44-ФЗ; отчет по результатам исполнения контракта (отдельного этапа контракта), предусмотренный статьей 94 Закона № 44-ФЗ; а также отчет об объеме закупок у СМП (СОНО), предусмотрен-

Таблица 1. Базовый перечень документов, предусмотренный Законом № 44-ФЗ

№	Документ	Ссылка на статью, пункт Закона № 44-ФЗ	Что проверить (или на какие вопросы необходимо получить ответы)
1	План закупок (включая его обоснование, изменения)	ст.ст. 17; 18	• факт и дата утверждения; • лист согласования (в случаях предусмотренных ЛНА[3])
2	План-график (включая его обоснование, изменения)	ст.ст. 18; 21	• факт и дата утверждения; • лист согласования (в случаях предусмотренных ЛНА); • проверка соблюдения процентных и стоимостных ограничений в отношении отдельных способов закупок
3	Приказ о создании Контрактной службы (или Приказ о назначении контрактного управляющего)	ч.ч. 1-2; 6статьи 38	• дата принятия и регистрационный номер; • срок действия; • подписи в листе ознакомления; • актуальность численного, пофамильного и должностного состава; • основная должность руководителя КС; • документы, подтверждающие квалификацию работников, входящих в КС (или КУ)
4	Положение (регламент) о Контрактной службе	часть 3 статьи 38	• факт и дата утверждения; • соответствие его содержания типовому положению (регламенту); • лист согласования (в случаях предусмотренных ЛНА); • подписи в листе ознакомления
5	Приказ о создании комиссии	ч.ч. 2; 5 статьи 39	• дата принятия и регистрационный номер; • срок действия; • подписи в листе ознакомления; • актуальность численного, пофамильного и должностного состава; • документы, подтверждающие квалификацию работников, входящих в состав комиссии
6	Порядок работы комиссии (положение о комиссии, регламент работы комиссии и т.п.)	часть 2 статьи 39	• факт и дата утверждения; • лист согласования (в случаях предусмотренных ЛНА); • подписи в листе ознакомления
7	Комплект документов, необходимый для проведения процедуры (извещение, документация, проект контракта, включая обоснование НМЦК (ЦК)[4] и т.п.)	ст.ст. 14, 48, 49, 50, 63, 64, 73, 80, 83 и ч.2 ст. 93	• факт и дата утверждения (в случаях предусмотренных законом № 44-ФЗ или ЛНА); • соответствие содержательной части требованиям Закона № 44-ФЗ
8	Заявки на участников	ч.6 ст. 51; ст.77; ст. 83	• наличие на бумажном носителе (в случаях предусмотренных законом № 44-ФЗ); • конверты (в случаях предусмотренных законом № 44-ФЗ)
9	Протоколы, составленные в ходе закупочных процедур	ч. 11 ст. 31; ст.ст. 52, 53, 67, 69, 78, 81, 82, 83,	• наличие на бумажном носителе (в случаях предусмотренных законом № 44-ФЗ); • наличие обязательных реквизитов (дата, место заседания, подписи присутствующих членов комиссии); • соответствие содержательной части требованиям Закона № 44-ФЗ
10	Аудиозапись	ч.8 ст. 52; ч.5 ст. 78; ч.20 ст.83;	• наличие на любом возможном носителе; • качество записи: слышны все этапы работы комиссии в процедуре вскрытия конвертов;

11	Заключенные контракты (либо иные соглашения, оформленные в письменной форме, подтверждающие факт возникновения обязательств у заказчика и исполнителя)	ст.ст. 34, 54, 70, 78, 83	• наличие на бумажном носителе (в случаях предусмотренных законом № 44-ФЗ); • наличие обязательных реквизитов (дата, место, регистрационный номер, подписи сторон и т.п.); • соответствие содержательной части требованиям Закона № 44-ФЗ
12	Документы о приемке (мотивированный отказ от приемки)	часть 7 статьи 94	• наличие на бумажном носителе (в соответствии с условиями контракта или ЛНА); • наличие обязательных реквизитов (дата, место, подписи, утверждения и т.п.)
13	Приказ о создании (формировании) органа по приемке товаров (работ, услуг)	часть 3, 6 статьи 94	• дата принятия и регистрационный номер; • срок действия; • подписи в листе ознакомления; • актуальность численного, пофамильного и должностного состава
14*	Соглашение с внешним экспертом о проведении экспертизы	часть 1 статьи 41; часть 3 статьи 94	• наличие на бумажном носителе; • дата и регистрационный номер; • подписи сторон
15*	Письменное уведомление от эксперта о допустимости своего участия в проведении экспертизы	часть 3 статьи 41	• наличие на бумажном носителе; • дата и подпись внешнего эксперта
16*	Заключение эксперта по итогам проведенной экспертизы	Часть 5 статьи 94	• наличие на бумажном носителе; • подпись эксперта (или уполномоченного представителя экспертной организации); • предложение об устранении нарушений (в т.ч. срок их устранения)
17	Обоснование невозможности соблюдения запретов и ограничений в рамках национального режима	часть 3 статьи 14	• наличие на бумажном носителе; • соответствие содержательной части требованиям законодательства в сфере закупок; • наличие обязательных реквизитов (дата утверждения и т.п.)
18	Отчет о невозможности или нецелесообразности использования иных способов определения поставщика, кроме как единственного	часть 3 статьи 93	• наличие на бумажном носителе; • соответствие содержательной части требованиям Закона № 44-ФЗ
19	Отчет по результатам исполнения контракта (отдельного этапа контракта)	часть 9 статьи 94	• наличие на бумажном носителе; • соответствие содержательной части требованиям Закона № 44-ФЗ; • наличие обязательных реквизитов (дата, подпись и т.п.)
20	Реестр закупок	Статья 73 БК РФ	ВНИМАНИЕ! Реестр закупок обязателен для отдельной категории заказчиков
* Примечание: в случае привлечения заказчиком внешнего эксперта на этапе приемки.			

ный частью 4 статьи 30 Закона № 44-ФЗ.

В приведенном выше перечне обязательных документов не перечислены журнальные формы. Как правило, виды и наименование журналов регистрации определяются номенклатурой дел учреждения, поэтому их состав у каждого заказчика будет свой. Таким образом, приведенный в статье перечень может быть расширен и дополнен.

Корректирующие мероприятия или «работа над ошибками»

По итогам проведения оценки может быть оформлен отчет, в котором отображаются выявленные ошибки и меры, необходимые для устранения данных ошибок. Отчет можно разделить на два блока. В первом блоке отражаются результаты оценки; а во втором – меры и предложения по недопущению выявленных несоответствий, либо предложения по актуализации документов с учетом изменений законодательства. Фактически результаты такой оценки будут являться отправной точкой для разработки перечня корректирующих мero-

приятий, например, внесение изменений в Положение о комиссии и/или о контрактной службе, в должностные инструкции отдельных работников, внесение изменений в типовые формы и т. п.

Оценка соответствия документов по закупкам не решает всех проблем, так как не все закупочные документы можно исправить «задним числом», ибо большая их часть размещается в ЕИС непосредственно после их утверждения и/или подписания. Следовательно, итоги такой оценки должны быть хорошим поводом для выстраивания системы текущего контроля соблюдения исполнительской дисциплины работников учреждения.

Рассмотренный в статье порядок проведения оценки качества документов позволит заказчикам с максимальной точностью выявить пробелы в ведении закупочного делопроизводства, степень их соответствия действующему законодательству и найти новые организационные решения, в том числе и кадровые.

На что обратить внимание в самих документах

При проведении внутренней документарной проверки заказчик, естественно, будет обращать внимание не только на наличие и правильность (с соблюдением всех выходных данных) оформления документов, но и на содержание этих документов.

Рассмотрим часто встречающиеся, но, возможно, в некоторых случаях не совсем очевидные для заказчика нарушения законодательства при подготовке документов.

Планирование закупок

Частое нарушение со стороны заказчиков при формировании планов-графиков закупок и при осуществлении самих закупок – неприменение нормативных правовых актов в соответствии со статьей 14 Федерального закона о контрактной системе.

Нередко заказчики забывают про применение приказа от 25.03.2014 г. № 155 «Об условиях допуска товаров, происходящих из иностранных государств, для целей осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

В нарушение статьи 31 Закона № 44-ФЗ заказчики не всегда верно устанавливают требования к участникам закупки. Зачастую требования[5], которые необходимо предъявить в соответствии с законодательством Российской Федерации к лицам, осуществляющим поставку товара, выполнение работы, оказание услуги, являющихся объектом закупки (например, требования о наличии лицензии и т. д.), вообще не устанавливаются. Встречается, что заказчики эти требования приводят в позиции плана-графика, предназначенной для отражения дополнительных требований к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг[6]. Стоит напомнить, что дополнительные требования к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг – это иные дополнительные требования, устанавливаемые Правительством РФ в соответствии с ч. 2 ст. 31 Закона № 44-ФЗ[7].

Извещение, документация о закупке

В продолжение разговора о применении национального режима обозначим еще один проблемный момент – Постановление Правительства РФ от 5 февраля 2015 г. № 102 «Об ограничениях и условиях допуска отдельных видов медицинских изделий, происходящих из иностранных государств, для целей осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд», которое устанавливает ограничение допуска отдельных видов медицинских изделий, происходящих из иностранных государств в соответствии с утвержденным перечнем. В перечне отдельных видов медицинских изделий, происходящих из иностранных государств, в отношении которых устанавливается ограничение допуска, указаны медицинские изделия, классифицированные по кодам ОКПД (ОК 034-2007) и ОКПД2 (ОК 034-2014). Но в примечании к перечню есть оговорка, что заказчики руководствуются как кодом в соответствии с Общероссийским классификатором продукции по видам экономической деятельности (ОКПД или ОКПД2), так и наименованием вида медицинского изделия указанного кода. Данная оговорка означает, что ограничения применяются не ко всем товарам, относящимся к кодам ОКПД или ОКПД2, указанным в перечне, а только к видам медицинских изделий, прямо в нем указанным.

Например, в соответствии с кодом 14.12.11[8] «Комплекты, костюмы, куртки (пиджаки) и блейзеры мужские производственные и профессиональные» ограничение устанавливается только в отношении медицинской одежды, соответственно, при закупке одежды для поваров такого ограничения заказчик устанавливать не обязан.

Часто встречается «обратное» применение указанного постановления: заказчики устанавливают ограничение доступа в соответствии с определенным кодом, однако объект закупки не поименован в перечне.

Указание неверных кодов ОКПД2 также наиболее встречающееся нарушение при формировании извещения о закупке. Заказчики зачастую указывают только один код ОКПД2, хотя сам объект закупки содержит в себе перечень потребностей с различными кодами ОКПД2. Нередко указывают коды, которые фактически не соответствуют закупаемому товару.

Отметим, что правильное отнесение закупаемого товара (работы, услуг) к конкретному коду ОКПД2 влияет:

– на правильный выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя), в частности, заказчиком решается вопрос о необходимости проведения электронного аукциона в соответствии с ч. 2 ст. 59 Федерального закона № 44-ФЗ и рас-

поряжением Правительства Российской Федерации от 21 марта 2016 г. № 471-р;

– на необходимость учитывать условия, запреты и ограничения закупок иностранных товаров в соответствии со ст. 14 Федерального закона № 44-ФЗ и Постановлениями Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2015 г. № 102 (медицинские изделия), 11 августа 2014 г. № 791 (товары легкой промышленности), 14 июля 2014 г. № 656 (товары машиностроения) и иные нормативные акты, принятые в целях применения национального режима;

– на необходимость установления преимуществ организациям инвалидов и учреждениям и предприятиям уголовно-исполнительной системы в закупках.

Что касается предоставления преимуществ, то здесь заказчики также допускают ошибки. В целях предотвращения, по мнению заказчиков, нарушений устанавливаются преимущества в отношении учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы и (или) организаций инвалидов, при этом в перечнях товаров, работ, услуг, утвержденных правительством РФ, товары, являющиеся предметами закупки, отсутствуют.

В описание объекта закупки заказчиками неправомерно включаются:

– наименование места происхождения товара, наименование производителя, а при осуществлении закупки товара указание на товарные знаки;

– ссылки на ГОСТы, которые утратили силу, что влечет ограничение количества участников закупки.

Общее правило, которое нужно запомнить, состоит в следующем: товарный знак указывать нельзя. Но из каждого правила существуют исключения:

1. если нет иного способа описать характеристики товара, то можно указать «или эквивалент» и установить параметры эквивалентности;

2. в случае несовместимости товаров, а также предотвращения нарушения гарантийных требований в извещении и документации можно указать товарный знак.

В любом случае заказчик должен объяснить правомерность включения в описание объекта закупки товарного знака.

Практически повсеместно встречающееся нарушение – это несоответствие наименования предмета закупки в плане закупки, плане-графике закупок, описании объекта закупки, проекте контракта и информационной карте документации.

Положения контракта

Типовым нарушением со стороны заказчиков при подготовке проекта контракта является отсутствие в проекте контракта положений относительно условий о порядке и сроках оплаты товара, работы или услуги, о порядке и сроках осуществления заказчиком приемки поставленного товара, выполненной работы (ее результатов) или оказанной услуги в части соответствия их количества, комплектности, объема требованиям, установленным контрактом, а также о порядке и сроках оформления результатов такой приемки, окончание срока действия контракта.

В обязательном порядке заказчикам необходимо в проекте контракта устанавливать положения относительно проведения экспертизы предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных контрактом, в части их соответствия условиям контракта[9]. Об этом необходимо помнить.

Также заказчики при разработке проектов контрактов часто не обозначают условия о сроках возврата денежных средств, внесенных в качестве обеспечения исполнения контракта, неверно устанавливают положения относительно изменения существенных условий контракта при его исполнении или сроки для направления решения заказчика, поставщика (подрядчика, исполнителя) об одностороннем отказе от исполнения контракта.

Все основные положения документов по закупкам и нарушения заказчиков можно перечислять очень долго, это не есть цель авторов в данной статье. Хочется напомнить, что для облегчения работы целесообразно разработать один раз типовые документы: приказы, извещения, проекты контрактов и т. п. При подготовке указанных типовых документов стоит учитывать специфику деятельности и потребностей, ну и не забывать вовремя актуализировать их в соответствии с изменениями законодательства.

---

1 Подробнее об этом рассмотрено в статье Лобановой О..Л, Пластининой Е.А. «Приемка по контракту как основной этап исполнения контракта», Прогосзаказ.РФ, № 9,2016

[2] Контроль, предусмотренный статьей 100 Закона № 44-ФЗ

[3] ЛНА – локальный нормативный акт

[4] НМЦК – начальная максимальная цена контракта

[5] В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 31 Закона о контрактной системе

[6] Столбец 28 Формы плана-графика закупок товаров, работ, услуг для обеспечения федеральных нужд (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.06.2015 г. № 553), столбец 28 Формы плана-графика закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд субъекта Российской Федерации и муниципальных нужд (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.06.2015 г. № 554).

[7] В настоящее время во исполнение данной нормы принято постановление Правительства РФ от 04.02.2015г. № 99, которое предусматривает требования к квалификации участников закупок в отдельных случаях, определенных приложениями к указанному документу

[8] Общероссийский классификатор продукции по видам экономической деятельности (ОКПД 2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)

[9] В соответствии с частью 3 статьи 94 Закона № 44-ФЗ заказчик обязан проводить экспертизу проверки предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных контрактом, в части их соответствия условиям контракта