Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2016, N 1

ПРОФСТАНДАРТ "СПЕЦИАЛИСТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА":

НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ?

В прошлых номерах мы рассказывали, что следует сделать кадровикам в связи с обязательностью применения профессиональных стандартов в общем. Теперь обратимся к частностям. С прошлого года штрафы за нарушение законодательства об охране труда значительно возросли, поэтому необходимо уделить особое внимание специалистам по охране труда. Рассмотрим, как разработать профиль должности и подобрать работника с соответствующими знаниями и опытом, учитывая Профстандарт специалиста по охране труда.

В отличие от большинства должностей в штатном расписании, которые могут предусматриваться в организации по желанию работодателя, наличие и количество специалистов по охране труда регламентируется законодательно. Введение штатной единицы специалиста в компаниях свыше 50 человек является обязанностью работодателя согласно ст. 217 ТК РФ.

Примечание. О том, как профессиональные стандарты повлияют на жизнь предприятия, читайте в статьях "Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата" на с. 18 журнала N 11, 2015, и "Профессиональные стандарты: дисциплина труда, прекращение трудового договора, ответственность" на с. 17 журнала N 12, 2015.

Количество специалистов в зависимости от численности и структуры организации определяется Межотраслевыми нормативамичисленности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 N 10. Если количество штатных единиц специалистов по охране труда будет меньше нормативной, возникает риск привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

К сведению. В 1993 г. были приняты Основы законодательства Российской Федерации об охране труда. В целом это был прогрессивный документ в области охраны труда. В нем было сказано, что "...в случае необходимости, на предприятиях могут создаваться специальные службы по охране труда". Работодатели восприняли эту формулировку так, что в специалистах по охране труда больше нет необходимости. Этот недостаток был исправлен принятием Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ "Об основах охраны в Российской Федерации". В нем предусматривалось, что если на предприятии работает более 100 человек, то там должна быть создана служба охраны труда. Первоначально такое требование устанавливалось и в ТК РФ. Но в 2006 г. ст. 217 была принята в действующей редакции, обязывающей вводить должность специалиста по охране труда, если численность персонала организации превышает 50 человек.

Следующая особенность данной должности - потенциальная возможность привлечения в случае ненадлежащего выполнения своих должностных обязанностей не только к дисциплинарной, но и к административной ответственности (ст. 5.27.1 "Нарушение государственных нормативных требований охраны труда" КоАП РФ), а также к уголовной (ст. 143 "Нарушение требований охраны труда" Уголовного кодекса РФ).

Судебная практика. На практике привлечение специалиста по охране труда к административной и уголовной ответственности - довольно редкое явление, но исключать такой риск нельзя (см., например, Приговор Чайковского городского суда Пермского края от 14.01.2014 по делу N 1-7/14).

В настоящее время Профессиональный стандарт, утвержденный Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 524н (далее - Профстандарт), предусматривает наименование "специалист в области охраны труда", но ранее такие специалисты звучали привычным для многих названием "инженер по охране труда".

К сведению. С 1 июля 2013 г. Приказом Минтруда России от 15.05.2013 N 205 из Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (далее - Квалификационный справочник) исключены должности "начальник отдела охраны труда", "инженер по охране труда" и их квалификационные характеристики. Взамен Приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н, вступившим в силу 1 июля 2013 г., введены должности "руководитель службы охраны труда", "специалист по охране труда". Профстандарт заимствовал из Квалификационного справочника данные названия.

На практике во многих компаниях используются не указанные в Квалификационном справочнике должности, например "менеджер по охране труда", "руководитель отдела по охране труда, промышленной безопасности и экологии" и т.д. Ведь ст. 57 ТК РФ не устанавливает требования о необходимости соответствия должностей работников, выполняющих работы, не связанные с предоставлением компенсаций и льгот, Квалификационному справочнику. Но, на наш взгляд, работодателям лучше использовать рекомендованные наименования во избежание рисков возможных недоразумений при проверках госорганов.

Рассмотрим, на что следует обратить внимание при подборе специалиста по охране труда и как при этом использовать Профстандарт.

1. Определяем образование и опыт работы специалиста

Согласно ст. 217 ТК РФ специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. На практике у рекрутеров возникает вопрос, что подразумевается под подходящей подготовкой.

Профстандарт отвечает на этот вопрос, устанавливая следующие требования к образованию и опыту работы:

- высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки;

- либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда без требований к стажу работы;

- либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда со стажем работы не менее 3 лет в области охраны труда.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 280700 "Техносферная безопасность" (бакалавриат - четыре года) был утвержден и введен в действие Приказом Минобрнауки России от 14.12.2009 N 723. Как видите, совсем недавно, поэтому сегодня на рынке труда еще очень сложно найти специалистов в сфере охраны труда, получивших образование по указанному направлению, тем более с опытом работы.

Но, как видим, ст. 217 ТК РФ допускает отсутствие у специалиста по охране труда специального образования при наличии переподготовки или необходимого опыта. На практике надзорные органы контролируют выполнение работодателем обязанностей по охране труда и не интересуются образованием специалистов.

Примечание. О том, какое обучение должен пройти любой руководитель компании, читайте в статье "Обязательное обучение для руководителя компании" на с. 26 журнала N 12, 2015.

К сведению. Наиболее распространенный профессиональный портрет специалиста по охране труда в настоящее время - это работник, имеющий иное высшее образование и дополнительное образование либо опыт работы в сфере охраны труда. При этом иное высшее образование может быть самым разным. По нашим данным, чаще всего это инженерное образование (различных сфер деятельности) - до 30%, довольно часто встречаются бывшие военные (с соответствующим высшим образованием) - до 20%. Только около 10% приходится на профильное образование, до 20% - бывшие госслужащие, в том числе работники инспекций труда, 20% - лица с иным образованием, в том числе преподаватели, менеджеры, экономисты и т.д.

Полагаем, что даже при отсутствии опыта работы в области охраны труда и при наличии непрофильного образования кандидат достоин внимания рекрутера, если он получил дополнительное профессиональное образование.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится, как правило, на базе высшего или среднего профессионального образования. Соответствующие программы рассчитаны на объем занятий в пределах 500 часов, таким образом, на практике обучение занимает до 10 месяцев (с частичным отрывом от производства). Успешное окончание обучения оформляется дипломом государственного образца о профессиональной переподготовке с правом ведения деятельности в области охраны труда и промышленной безопасности.

Опыт работы в сфере охраны труда кандидат может подтвердить записями в трудовой книжке, рекомендациями и отзывами бывших работодателей или, например, предъявив трудовые либо гражданско-правовые договоры, по которым он работал.

Пример 1. В качестве примера приведем рассказ руководителя службы охраны труда завода металлоконструкций о его профессиональном развитии. "После окончания ПТУ я пришел на завод электромонтером, параллельно заочно учился в институте на инженера по эксплуатации оборудования. Я проработал около двух лет, стал бригадиром, по работе сталкивался с инженером по охране труда, с которым мы совместно трудились в сфере обеспечения соблюдения требований охраны труда в моей бригаде. В это время на заводе вводили новый цех. Специалист по охране труда стал начальником отдела охраны труда и поинтересовался, не хотел бы я стать его ассистентом. Я согласился. Вскоре я окончил институт. Изучал новое для меня дело, и мой руководитель оказывал мне помощь в этом. Через год меня перевели на должность инженера по охране труда. Потом наши должности переименовали, так как изменилось законодательство. Еще через 2 года мой руководитель ушел на пенсию и я занял его место. Так я стал руководителем службы охраны труда, в этой должности и работаю по настоящее время".

Необходимо обратить внимание, что даже наличие соответствующего образования не освобождает работника (специалиста по охране труда) от обязанности пройти, а работодателя - обеспечить прохождение обучения по охране труда и проверку знаний охраны труда этим работником после приема на работу в компанию. Согласно Порядку обучения по охране труда и проверки знаний и требований охраны труда работников организаций, утвержденному Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29, специалисты по охране труда проходят обучение в объеме должностных обязанностей, проверку знаний требований охраны труда и получают соответствующее удостоверение при поступлении на работу в течение первого месяца в специализированной обучающей организации.

Кроме того, при наличии у работодателя опасных производственных объектов специалисту необходима соответствующая подготовка и аттестация в области промышленной безопасности (ст. 9 Федерального закона от 21.07.1997 N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов").

К сведению. Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" с 01.07.2016 вносятся изменения в ст. 195.3 ТК РФ, которая регулирует порядок применения профстандартов. Согласно новой редакции статьи применение положений профстандартов будет обязательным в том случае, когда ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Если таких требований не установлено, работодатели принимают профстандарты в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

2. Определяем знания и умения специалиста

При подборе специалиста, на наш взгляд, необходимо обратить внимание не только на формальные признаки - образование и опыт работы (подтверждение уровня квалификации), но и на фактические знания и навыки соискателя. Профстандарт подробно описывает те знания и навыки, которые должен иметь кандидат. Это прежде всего знания трудового законодательства, нормативной правовой базы в сфере охраны труда, национальных стандартов в сфере охраны труда, а также знания законов, устанавливающих ответственность в сфере охраны труда, нормативные правовые акты в сфере пожарной, промышленной, санитарно-эпидемиологической и иной безопасности.

Не менее важны и умения. Это не только умения применять на практике нормативные правовые акты, оформлять документы по обучению, обеспечению спецодеждой, проведение медосмотров, но и навыки расследований несчастных случаев, взаимодействия с проверяющими органами. Кроме того, хорошо, если кандидат имеет определенные преподавательские навыки (ведь он будет проводить инструктажи), а также организационные навыки (например, при расследовании несчастного случая).

Как рекрутеру проверить знания и навыки кандидата при собеседовании (особенно, если такой специалист принимается впервые)? Можно воспользоваться профессиональными тестами, предложить кандидату несколько кейсов для решения. Для составления тестов и кейсов можно использовать как реальные случаи из жизни организации, так и вымышленные, составленные на основе трудовых действий, описанных в Профстандарте.

Знания и умения, описанные в Профстандарте, можно использовать в качестве первого раздела должностной инструкции, описывающего, что должен знать и уметь работник, а также при составлении профиля должности для подбора работника (образец профиля см. в [примере 4](#P110) ниже).

3. Определяем обязанности специалиста

Если должность вводится впервые, важно определить обязанности работника. Эти сведения также содержит Профстандарт. Более того, возможность использования Профстандарта при подготовке должностной инструкции прямо предусмотрена пп. "а" п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

Ранее при составлении должностной инструкции компании ориентировались на Квалификационный справочник, а также на Рекомендации по организации работы Службы охраны труда в организации, утвержденные Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14. Обратите внимание: данные правовые акты продолжают действовать вместе с Профстандартом.

Профстандарт принял за основу сведения, указанные в этих актах, но систематизировал и конкретизировал их. Так, документ всю деятельность по этой должности разделяет на основные (обобщенные) функции. Обобщенными трудовыми функциями для специалиста по охране труда являются:

- внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда;

- мониторинг функционирования системы управления охраной труда;

- планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда.

При этом последнюю функцию выполняет, как правило, либо руководитель службы охраны труда, либо единственный в организации специалист, т.е. работник, на которого непосредственно возложена функция организации системы охраны труда.

Каждая из обобщенных функций разделяется на более мелкие, которые можно указать в качестве функций работника во втором разделе должностной инструкции. Функции специалиста по охране труда можно представить в виде таблицы.

Таблица. Функции специалиста по охране труда

|  |  |
| --- | --- |
| Обобщенная трудовая функция | Трудовая функция |
| Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда | 1. Нормативное обеспечение системы управления охраной труда |
| 2. Обеспечение подготовки работников в области охраны труда |
| 3. Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда |
| 4. Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда |
| Мониторинг функционирования системы управления охраной труда | 1. Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда |
| 2. Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах |
| 3. Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний |
| Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда | 1. Определение целей и задач, процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда |
| 2. Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения |

Трудовые функции описываются в Профстандарте с помощью трудовых действий. Последние, на наш взгляд, не что иное, как трудовые обязанности работника, которые можно отразить в должностной инструкции в разделе "Обязанности работника". Так как Профстандарт не является обязательным документом в этой части, компании вправе самостоятельно дополнять или изменять функции и обязанности специалиста по охране труда.

Пример 2. Если в организации нет работников, которым полагается спецодежда, то должностную обязанность "Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты" можно исключить. А если организация небольшая и работник выполняет также обязанности ответственного за электрохозяйство и ответственного за пожарную безопасность, то соответствующие обязанности можно добавить в должностную инструкцию.

Кстати, перечень обязанностей поможет не только при составлении должностной инструкции, но и при составлении профиля должности для подбора соответствующего сотрудника (образец профиля должности - в [примере 4](#P110) ниже).

4. Определяем личностные качества

После определения требований к образованию, стажу и опыту работы, знаниям и навыкам, описания трудовых функций и обязанностей, полагаем, следует установить личностные качества, которыми необходимо обладать кандидату.

Хотя Профстандарт не содержит специально выделенных требований к личности специалиста по охране труда, на наш взгляд, основные личностные качества, которыми должен обладать кандидат, могут быть сформулированы исходя из тех обязанностей, которые он должен выполнять.

Функции и должностные обязанности специалиста по охране труда предполагают работу как с документами, так и с людьми. Исходя из этого личностные качества кандидата должны позволять ему совмещать два этих разных направления.

Для работы с документами необходимы: аналитические навыки, внимательность и педантичность. Кроме того, важно наличие системного подхода, способностей организовать работу с документами.

В работе с людьми нужны педагогические навыки, ведь значительная часть работы - это обучение работников правилам охраны труда. Кроме того, важны и навыки презентации, методической работы, коммуникативные навыки, организаторские способности.

Иногда работа специалиста по охране труда непредсказуема, например при возникновении несчастного случая. Поэтому важны устойчивость к стрессам, высокий темп деятельности, ответственность. И самое главное, на наш взгляд, это активность, неравнодушие к людям, желание оградить их от беды.

Полагаем, что выявление личностных качеств кандидата представляет наибольшую сложность. Для этого можно использовать и психологические тесты, и проективные вопросы, и биографический метод.

Пример 3. В крупной охранной организации, расположенной недалеко от железной дороги, специалист по охране труда работал неплохо, но формально. Устраивается охранник на работу - специалист по охране труда заполнит нужные журналы и говорит новому работнику: "Сам знаешь, по путям не ходи", - и показывает, где поставить подпись в журналах. За последние полгода в организации произошло 4 несчастных случая, в том числе 2 тяжелых. Причины несчастных случаев: охранники переходили железную дорогу в неположенном месте и травмировались проходящими составами; охранники получали травмы при нападении агрессивно настроенных граждан.

Через некоторое время должность специалиста по охране труда освободилась, и на нее был принят новый работник Михаил. Он разработал программу вводного инструктажа, в котором подробно описал правила поведения вблизи железной дороги, а также правила поведения с агрессивно настроенными гражданами. В программу он также включил описание произошедших с работниками несчастных случаев. Генеральный директор, проходя мимо кабинета по охране труда, неоднократно слышал, как подробно и обстоятельно Михаил проводит вводный инструктаж, отвечает на вопросы работников. В конце инструктажа он говорил: "Берегите себя". Из этого видно, что он не просто формально исполняет свои обязанности, а искренне старается обратить внимание работников на собственную безопасность.

Прошло полгода. За это время произошло только 2 легких несчастных случая, из них ни одного случая с участием железнодорожного транспорта. Очевидно, что ответственность и неравнодушие к людям помогли Михаилу улучшить показатели работы и уберечь сотрудников от травм.

Таким образом, Профстандарт устанавливает высокие требования к образованию, знаниям и умениям специалиста по охране труда, а также подробно определяет его функции и должностные обязанности. Профстандарт может быть для компании ориентиром в подборе сотрудника, но компания вправе изменить и дополнить требования к кандидатам и должностные обязанности для работника данной компании. При отсутствии профильного образования предпочтение должно отдаваться, на наш взгляд, кандидатам с соответствующими умениями и личностными качествами.

В заключение приведем профиль должности "Специалист по охране труда".

Пример 4. Профиль должности "Специалист по охране труда"

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Специалист по охране труда (в единственном лице) |
| Подразделение | Отдел персонала/АУП |
| Непосредственный руководитель | Генеральный директор |
| Подчиненные | - |
| С кем будет осуществляться взаимодействие | Производственные подразделения, руководство, государственные органы |
| Функционал, должностные обязанности | 1. Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда:- обеспечение наличия, хранения нормативных правовых актов по охране труда. Выявление потребностей в обучении и планирование обучения по охране труда;- проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения иных инструктажей, обеспечение обучения руководителей и специалистов, обучения работников методам оказания первой помощи. Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений. Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда;- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Сбор информации и предложений от работников по вопросам условий и охраны труда;- выявление, анализ и оценка профессиональных рисков;- разработка планов мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;- организация проведения медицинских осмотров.2. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда:- осуществление контроля за соблюдением требований нормативных правовых актов и локальных нормативных актов по охране труда. Принятие мер по устранению нарушений требований охраны труда, в том числе по обращениям работников;- планирование проведения и организация специальной оценки условий труда;- контроль исполнения перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда;- организация работы комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;- формирование документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев.3. Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда:- формирование целей и задач в области охраны труда;- планирование системы управления охраной труда и разработка показателей деятельности в области охраны труда;- подготовка предложений и соответствующих проектов локальных нормативных актов по распределению полномочий, ответственности и обязанностей в сфере охраны труда между работниками;- обоснование механизмов и объемов финансирования мероприятий по охране труда |
| Профессиональные знания и умения | 1. Умения:- применять государственные нормативные требования охраны труда при разработке локальных нормативных актов, разрабатывать проекты локальных нормативных актов;- применять методы идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков;- проводить инструктажи по охране труда, разрабатывать обучающие программы, проводить проверку знаний требований охраны труда;- координировать проведение специальной оценки условий труда, анализировать результаты оценки условий труда на рабочих местах;- оформлять документы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров;- оформлять материалы и заполнять формы документов при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.2. Знания:- нормативная правовая база в сфере охраны труда, трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации о техническом регулировании, о пожарной и электробезопасности, о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения;- национальные, межгосударственные стандарты, регламентирующие систему управления охраной труда;- ответственность за нарушение требований охраны труда (дисциплинарная, административная, гражданско-правовая, уголовная) и порядок привлечения к ответственности;- механизмы взаимодействия с заинтересованными органами и организациями по вопросам условий и охраны труда;- основные требования нормативных правовых актов к зданиям, сооружениям, помещениям, машинам, оборудованию, установкам, производственным процессам в части обеспечения безопасных условий и охраны труда;- основы психологии, педагогики, информационных технологий;- состав и порядок оформления отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда |
| Критерии оценки | Отсутствие штрафов госорганов за нарушение требований охраны труда, минимальное количество несчастных случаев на производстве и профзаболеваний |
| Личностные качества | Высокий уровень самоорганизации, проактивность, аналитические навыки. Устойчивость к стрессам, высокий темп деятельности, хорошие коммуникативные навыки. Презентационные и педагогические навыки. Скрупулезность и педантичность при работе с документами |
| Требования к образованию и стажу | Высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда со стажем работы не менее трех лет, либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда со стажем работы не менее пяти лет в области охраны труда |
| Владение ПК | MsOffice, Консультант Плюс, Гарант, "1С: ЗУП 8" и т.д. |

Ю.Жижерина

Специалист-практик

по трудовому праву и hr

Подписано в печать

10.12.2015