**Что должен знать современный специалист по охране труда**

**Главное в статье**

1. Стать специалистом по охране труда можно даже без профильного образования
2. Чтобы возглавить службу охраны труда, нужен опыт работы в этой сфере
3. Профпереподготовку можно пройти дистанционно без отрыва от производства
4. Приказ о направлении сотрудника на профпереподготовку можно не издавать

Как только численность сотрудников компании превысит 50 человек, в штатном расписании **обязательно** должна появиться должность специалиста по охране труда. Но далеко не каждый желающий может ее занять. Какие требования к квалификации специалиста по охране труда? Должен ли он наравне с остальными сотрудниками проходить инструктажи и обучение по охране труда?

**Какая квалификация должна быть у специалиста по охране труда**

Специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области ([ст. 217](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MFM2NK#XA00MFM2NK) ТК РФ). Конкретные требования прописаны в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда» ([приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 524н](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=420215607)).

В профстандарте работу в области охраны труда подразделяют на два квалификационных уровня: 6 — для рядового специалиста по охране труда и 7 — для руководителя службы охраны труда.

**Требования к квалификации специалиста в области охраны труда**

| **Должность** | **Образование** | **Опыт работы** |
| --- | --- | --- |
| Специалист по охране труда | Высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности | Не требуется |
| Непрофильное высшее образованиедополнительная профессиональная переподготовка в области охраны труда | Не требуется |
| Среднее профессиональное образованиедополнительная профессиональная переподготовка в области охраны труда | Не меньше 3 лет в области охраны труда |
| Руководитель службыохраны труда | Высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности | Не меньше 5 летв области охраны труда |
| Непрофильное высшее образованиедополнительная профессиональная переподготовка в области охраны труда | Не меньше 5 лет в области охраны труда |

**Когда нужна профессиональная переподготовка**

**Обратите внимание**

Программы профессиональной переподготовки не могут быть меньше 250 часов

Если у сотрудника есть профильное высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ей направлениям, этой квалификации достаточно для работы специалистом по охране труда. Если же у работника высшее образование в другой области или только среднее профессиональное образование по любой специальности, ему нужно пройти переподготовку.

**Пример.**Специалист по охране труда работает в компании больше 10 лет. У него высшее юридическое образование и опыт работы в сфере охраны труда 6 лет. Работодатель решил на предприятии создать службу охраны труда. Чтобы назначить своего сотрудника на должность руководителя, его направили на профессиональную переподготовку в объеме 256 часов в учебный центр.

Сколько времени понадобится сотруднику, чтобы освоить программу, и в какой форме будут проходить занятия, определяют в договоре с обучающей организацией. Например, дистанционный курс продолжительностью 260 часов можно освоить за 2–3 месяца без отрыва от производства или с частичным отрывом.

**Как провести профессиональную переподготовку**

Чтобы направить сотрудника на профессиональную переподготовку в области охраны труда, работодатель заключает с ним соглашение или договор. В документе фиксируют:

* фамилию, имя, отчество сотрудника;
* его должность;
* в каком образовательном центре он пройдет обучение. Укажите номера лицензии и аккредитации;
* по какой профессии сотрудник будет проходить переподготовку;
* за чей счет сотрудник проходит переподготовку.

**Пример.**Выдержка из договора между работодателем и специалистом:

*«Работодатель за счет собственных средств направляет Ученика в ООО „Эксперт“ (лицензия № 8011 от 4 июня 2015 г. до 3 июня 2020 г., аккредитация № 1295 от 3 июля 2015 г. до 9 июля 2020 г.) для прохождения профессиональной переподготовки по программе „Охрана труда (техносферная безопасность)“».*

Работодатель имеет право указать в договоре, какой срок должен отработать сотрудник в компании после профпереподготовки. Это может быть и 1 год, и 5 лет — в зависимости от стоимости обучения.

Также руководитель может обязать сотрудника вернуть затраченные на обучение деньги. Например, если специалист по охране труда решит уволиться без уважительных причин до окончания оговоренного срока ([ст. 249](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA021943DK#ZA021943DK) ТК РФ).

В договоре укажите уважительные причины увольнения по инициативе работника: состояние здоровья, перевод мужа-военнослужащего к новому месту службы, уход за больным ребенком и т. д.

**Какое еще обучение должен проходить специалист по охране труда**

Специалист по охране труда, как любой другой сотрудник организации, обязан пройти:

* вводный инструктаж по охране труда при приеме на работу. Если в организации до этого не было специалиста по охране труда, инструктаж проводит руководитель организации или сотрудник, на которого возложили эту обязанность. Если служба охраны труда уже есть, нового специалиста инструктирует руководитель службы;
* вводный инструктаж по гражданской обороне при приеме на работу;
* обучение по охране труда 1 раз в 3 года в аккредитованной обучающей организации.

**ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ**

**У специалиста по охране труда нет специального образования. Профессиональную переподготовку он не проходил. Его уволят?**

Нет. Если у работника нет специальной подготовки или необходимого стажа, но есть практический опыт, то по рекомендации аттестационной комиссии предприятия он может работать специалистом по охране труда (п. 10 письма Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14–0/10/13–2253). Чтобы сделать вывод о квалификации сотрудника, работодатель проводит аттестацию сам или оценивает компетентность в центре оценки квалификации (ЦОК).

Например, сотрудник работает в компании специалистом по охране труда 6 лет. Претензий к его работе нет, но у него только среднее профессиональное образование в сфере гостиничного бизнеса. Работодатель направил сотрудника в ЦОК, где подтвердили, что его квалификация соответствует требованиям профстандарта.

**Ученический договор между работодателем и сотрудником, которого направляют на профессиональную переподготовку по программе «Охрана труда (техносферная безопасность)»**

**Пример:**

****

Общество с ограниченной ответственностью «Гранат» (ООО «Гранат»), в лице директора Белкина Виталия Вячеславовича, действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и специалист по кадрам Рыжкова Ольга Николаевна, именуемая в дальнейшем «Ученик», с другой стороны, заключили настоящий Договор о следующем:

**1. Предмет договора**

1.1. Настоящий договор заключен с работником ООО «Гранат» с целью профессиональной переподготовки (далее — обучение) работника.

1.2. Срок действия ученического договора — с 1 июля 2017 года до завершения обучения.

1.3. Действие ученического договора начинается 1 июля 2017 года.

1.4. Работодатель за счет собственных средств направляет Ученика в ООО «Эксперт» (лицензия № 8011 от 4 июня 2015 г. до 3 июня 2020 г., аккредитация № 1295 от 3 июля 2015 г. до 9 июля 2020 г.) для прохождения профессиональной переподготовки по программе «Охрана труда (техносферная безопасность)».

1.5. Место нахождения учебного заведения — ул. Дальняя, 15, Волгоград.

1.6. Форма обучения — дистанционная.

1.7. Работник направляется на обучение без отрыва от работы.

**2. Права и обязанности сторон**

2.1. Работодатель обязан:

2.1.1. Обеспечить Ученику возможность обучения в соответствии с условиями настоящего договора, а именно:

* заключить с учебным заведением, указанным в п. 1.2 настоящего договора, договор о предоставлении платных образовательных услуг в срок до 5 июля 2017 года;
* оплатить полную стоимость обучения в размере 18 000 (восемнадцать тысяч) рублей из собственных средств до 5 июля 2017 года путем перечисления на банковский счет, указанный в договоре с учебным заведением о предоставлении платных образовательных услуг;
* не направлять Ученика в командировки, не привлекать к сверхурочной работе в период действия ученического договора;
* перевести Ученика на должность специалиста по охране труда в течение одного месяца после успешного окончания обучения, т. е. получения диплома государственного образца.

2.1.2. Работодатель вправе:

* осуществлять контроль за успеваемостью Ученика в процессе обучения путем письменного обращения в учебное заведение;

2.2. Работник обязан:

* участвовать в учебном процессе в соответствии с учебным планом;
* не пропускать учебные занятия, выполнять учебный план;
* предоставить документы, свидетельствующие об успешном прохождении обучения;
* после получения диплома проработать в ООО «Гранат» не менее трех лет;
* в случае расторжения ученического договора по причинам, указанным в разделе 4, в период действия настоящего договора и в течение трех лет после окончания обучения возместить Работодателю понесенные им расходы на обучение Ученика.

2.2.1. Работник вправе:

* требовать от Работодателя перечислить в учебное заведение денежные средства за предоставление платных образовательных услуг;
* отказаться от привлечения к выполнению сверхурочной работы в период действия ученического договора;
* требовать от Работодателя установить неполное рабочее время, заключив соответствующее дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени, если время обучения в соответствии с учебным планом будет перенесено на период времени, совпадающий с рабочим временем.

**3. Ответственность сторон**

3.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим ученическим договором.

3.2. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.3. В случае увольнения без уважительных причин с начала обучения до окончания трехлетнего срока после его окончания, Ученик обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

3.4. Неуважительными причинами увольнения Ученика признаются следующие:

* увольнение по инициативе работника;
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

**4. Изменение и прекращение ученического договора**

4.1. Изменение условий ученического договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего ученического договора.

4.2. Настоящий ученический договор может быть прекращен в следующих случаях:

* по окончании срока обучения, в том числе и если экзамены и зачеты сданы досрочно, т. е. ранее сроков, установленных учебным планом;
* отчисления Ученика по инициативе учебного заведения;
* отчисления Ученика по собственному желанию без уважительных причин;
* расторжения трудового договора № 12 от 17 марта 2012 года, заключенного с Рыжковой Ольгой Николаевной по любому из оснований, предусмотренных законодательством.

**5. Заключительные положения**

5.1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой — у Ученика.

5.2. Спор или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем переговоров между Учеником и Работодателем.

5.3. Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством РФ.

5.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

*Подписи сторон:*