



Башкирская республиканская организация Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ

Республиканский комитет

Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск № 8 (2017 г.)

### **Что такое санминимум? Кто за него должен платить?**

Для начала небольшой «ликбез».

Санминимум. В правовом пространстве такого термина нет. **Правильнее, или по закону - гигиеническая подготовка работника.**

Так вот, в СанПиН 2.4.1.3049-13 (дошкольные образовательные организации) и СанПиН 2.4.2.2821-10 (общеобразовательные учреждения) не содержатся требования о сдаче работниками гигиенической подготовки. В этих документах есть требование о том, что каждый работник образовательных организаций должен иметь личную медицинскую книжку, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, **сведения о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.**

Также стоит отметить, что гигиеническая подготовка и медицинский осмотр работника – разные вещи и регулируются разными нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст.11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" обязанность проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий включает в себя и обязанность работодателя по осуществлению гигиенического обучения работников.

Порядок прохождения гигиенического обучения регулируется Инструкцией о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки, утвержденной Приказом Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229.

Согласно п.1 Инструкции для работников образовательных организаций профессиональная гигиеническая подготовка проводится при приеме на работу и в дальнейшем с периодичностью 1 раз в 2 года. Она проводится:

- по очной форме (6 - 12 - часовые программы);
- по очно-заочной форме (самостоятельная подготовка по методическим материалам), очная часть программы составляет не менее 4 часов;
- по заочной форме (самостоятельная подготовка по предлагаемым методическим материалам).

Аттестация работников организаций по результатам профессиональной гигиенической подготовки проводится в центрах госсанэпиднадзора в форме собеседования или тестового контроля (п. 2 Инструкции).

В связи с тем, что гигиеническая подготовка является профессиональным обучением работников, которое является условием выполнения ими определенного вида деятельности (работа с детьми), то в соответствии с ч. 4 ст. 196 ТК РФ обязанность по обучению работников лежит на работодателе. На работодателе лежит обязанность, как по оплате обучения, так и по организации обучения (ст.196 ТК РФ, ст.11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ).

В соответствии с п.3 Инструкции руководитель организации составляет списки лиц, работающих в организации и подлежащих профессиональной гигиенической подготовке и аттестации, направляет их не позднее 1 февраля текущего года на согласование в соответствующий центр госсанэпиднадзора одновременно с проектом плана и форм подготовки. После согласования план утверждается руководителем организации.

Таким образом, обязанность по организации профессиональной гигиенической подготовки работников и ответственность за реализацию Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ лежит на работодателе.

**Ваши вопросы продолжают данную серию информационных материалов для членов Профсоюза**  
**На сайте Башкирской организации Профсоюза образования для вас открыт раздел**  
**бесплатных юридических консультаций**



Башкирская республиканская организация Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ

Республиканский комитет

Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск № 7 (2017 г.)

### **Когда нельзя отказать работнику в установлении неполного рабочего времени?**

С июля 2017 года в Трудовом кодексе РФ вступили в силу изменения, касающиеся установления неполного рабочего времени для отдельных категорий работников.

В соответствии с редакцией ст. 93 Трудового кодекса РФ (редакция № 80 от 18.06.2017 г.) беременная женщина, работник с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет, работник, осуществляющий уход за больным членом семьи, вправе выйти на неполный рабочий день, и работодатель не вправе ему отказать в этом.

Работник сам определяет, сколько продлится режим неполного времени. Предельный срок - до окончания действия льготного обстоятельства. Например, пока ребенку не исполнится 14 лет. Установить неполное рабочее время можно и на определенный период, например на год. Оформляется новый режим работы дополнительным соглашением к действующему трудовому договору.

Минус для работника в таком режиме работы - оплата труда производится пропорционально отработанному им времени. При этом такая работа не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время устанавливается по одному из следующих вариантов:

1) неполный рабочий день (смена). При таком режиме сокращается продолжительность работы за день (смену). Например, работник в смену вместо восьми часов трудится шесть, но количество рабочих дней остается такое же, как и при восьмичасовом рабочем дне;

2) неполная рабочая неделя. При таком режиме сокращается количество рабочих дней при неизменной продолжительности рабочего дня (смены). Например, работник трудился пять дней в неделю по восемь часов, а после установления неполной рабочей недели будет работать только три дня

3) одновременно и неполный рабочий день, и неполная рабочая неделя.

Второй вариант будет актуальным для тех работников, у кого есть маленькие дети и за ними нужен присмотр, например в субботу, т.к. садик в субботу не работает.

**Исключение из правил:** не допускается совмещение ненормированного и неполного рабочего дня. Если работник уже работает в условиях ненормированного рабочего дня и хочет установить для себя неполный рабочий день, то необходимо подписать дополнительное соглашение и исключить условие о ненормированном рабочем дне из трудового договора. В таком случае работник теряет минимум 3 календарных дня к отпуску за ненормированный рабочий день. Работнику можно предложить перейти на полный день с неполной неделей. Тогда запрет на ненормированный день исчезнет (ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

Итог.

**ПРАВИЛО № 1.** Работник может совмещать неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. Ненормированный режим разрешен только при неполной рабочей неделе с полным рабочим днем (ч.1 ст. 93, ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

**ПРАВИЛО № 2.** Неполное время по требованию работодатель обязан установить лишь на срок льготных обстоятельств, указанных в ч. 2 ст. 93 ТК РФ.

**ПРАВИЛО № 3.** Начало и окончание неполного дня для работника, имеющего льготу, определяют с учетом его пожеланий и графиком работы организации (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

**Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза  
На сайте Башкирской организации Профсоюза образования для вас открыт раздел  
бесплатных юридических консультаций**