

Учредитель и издатель

ООО «АРКТИ»

Генеральный директор *Дрёмин В.Е.*

Журнал издается при поддержке
МГО Профсоюза
работников образования и науки РФ

Редакционный совет:

*Алямовская В.Г.,
Вишневский А.Б.,
Денякина Л.М.,
Иванова М.А.,
Орлова Э.А.,
Сундукова А.К.*

Экспертный совет:

*Вавилова А.А.,
Данилина Т.А.,
Казунина И.И.,
Прищепа С.С.*

Редакция:

Главный редактор *Ривина Е.К.*
Дизайн и верстка *Мельникова Е.В.*
Корректор *Петрова Ю.В.*

Отдел рекламы *Клепова А.А.*

Отдел реализации *Вахитова Е.А.*

Адрес редакции: 125212, Москва,
Головинское шоссе, д. 8, к. 2

Тел./факс: (495) 452-29-27

Тел.: (495) 742-18-48 (многоканальный)

E-mail: arkty@arkty.ru, sovrdetsad@mail.ru

Адрес в Интернете: www.arkty.ru

За содержание рекламных материалов
ответственность несут рекламодатели.
Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов публикуемых материалов.
При перепечатке ссылка на журнал
«Современный детский сад» обязательна.
Присланные рукописи не рецензируются
и не возвращаются.

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати.
Свидетельство: ПИ № ФС77-26501
от 07 декабря 2006 г.

Подписано в печать 15.10.2008

Формат 70×90^{1/16}

Печать офсетная. Бумага офсетная.

Тираж 5000 экз. Заказ №

Отпечатано в ОАО «Домодедовская типография»,
г. Домодедово, Каширское ш., д. 4, к. 1

© ООО «АРКТИ», 2008

Содержание

Организация работы ДОУ

Работа профсоюза

Как создать первичную организацию профсоюза ... 2

Образовательный процесс

Психолого-педагогическое сопровождение

Р.С. Буре

Методика воспитания гуманных чувств и отношений
у детей дошкольного возраста 4

О.П. Нагель

Формирование у мальчиков дошкольного возраста
основ мужественности 9

Работа с родителями

В.М. Миленко

Вместе дружная семья 19

Афоризмы и народные пословицы о семье..... 23

Рекомендации педагогам

Т.П. Богданец

Как развивать экологическое мышление в игре..... 25

И.Ф. Слепцова, Л.В. Абрамова

Беседы о птицах..... 29

И.А. Львова

Интегрированные занятия с дошкольниками
в учреждениях дополнительного образования..... 32

Юридический практикум

Трудовое право

И.Ю. Копаева

Работа по совместительству 39

Контроль и надзор

Лицензирование, аттестация, аккредитация

Ф.Е. Попков

Аттестация рабочих мест в образовательном
учреждении 43

Образцы и формы документов

Приказ от 31 августа 2007 г. № 569

Об утверждении порядка проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда 54

Обзор текущего законодательства

Приказ от 30 января 2008 г. № 43н

Об утверждении правил финансирования
в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов
предупредительных мер по сокращению
производственного травматизма
и профессиональных заболеваний работников
и санаторно-курортного лечения работников,
занятых на работах с вредными и (или)
опасными производственными факторами 76

Работа профсоюза

В предыдущем номере журнала было опубликовано «Примерное положение о первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения (ДОУ)», в настоящем – предлагаем вниманию читателей практические рекомендации по созданию первичной профсоюзной организации в детском саду.

КАК СОЗДАТЬ ПЕРВИЧНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОФСОЮЗА

*Будь с нами, и ты не будешь один!
Вместе мы защитим свои права!*

Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет, что первичная профсоюзная организация это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого Уставом или общим положением о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

В соответствии с **Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ**, членом этого профсоюза может быть каждый работник (обучающийся) учреждения науки и образования.

Первичная профсоюзная организация создается на предприятии, в учебном заведении при наличии не менее трех членов профсоюза.

Решение о создании первичной профсоюзной организации принимается физическими лицами и органом профсоюза соответствующего уровня.

Создание профсоюзной организации по инициативе работников

1 шаг

Если Вы не член профсоюза, но хотите им стать, хотите, чтобы на предприятии была профсоюзная организация, найдите единомышленников, создайте инициативную группу.

2 шаг

Инициативной группе следует провести переговоры с представителями Городской организации профсоюза о создании первичной профсоюзной организации на своем предприятии.

3 шаг

Для достижения поставленной цели инициативной группе необходимо провести агитационно-пропагандистскую работу (рекламную кампанию).

Расскажите сотрудникам Вашей организации, для чего нужен профсоюз, что делает отраслевой профсоюз, в который Вы хотели бы вступить. Познакомьте их с понятием «коллективный договор», как с его помощью можно регулировать заработную плату, добиваться улучшения условий труда, получать социальные гарантии и т.п.

4 шаг**Подготовка и проведение собрания**

Следует учесть отношение работодателя к идее создания профсоюзной организации. Если он не приветствует ее, это не должно стать препятствием в Вашей работе, но может осложнить жизнь инициаторам. Все приготовления к собранию придется вести без широкой огласки, не ставя в известность о дате и времени проведения собрания работодателя. Если работодатель понимает преимущества работы с организованным коллективом, готовым к партнерским отношениям ради процветания предприятия, то Вам следует согласовать с ним ряд формальных вопросов: дату, время, место проведения первого организационного собрания. Собрание принимает решение о создании первичной профсоюзной организации, избирает профсоюзный комитет, ревизионную комиссию.

5 шаг

Каждый участник собрания пишет заявление о вступлении в профсоюз и заявление о взимании с него профсоюз-

ных взносов. В соответствии с Уставом профсоюза, прием в члены профсоюза осуществляют первичные профсоюзные организации, при этом работник вступает в Российский профсоюз. Уплата членских профсоюзных взносов является уставной обязанностью члена профсоюза. По закону о профсоюзах, работодатель обязан перечислять профсоюзные взносы в первичную организацию безвозмездно при наличии личных заявлений членов профсоюза о взимании с них взносов и включении этого условия в коллективный договор.

6 шаг

Избранный профсоюзный комитет и его председатель информируют Городской комитет отраслевого профсоюза о создании первичной профсоюзной организации на предприятии и обращаются с просьбой о принятии организации на учет.

7 шаг

Городской комитет (президиум) отраслевого профсоюза принимает соответствующее решение о создании первичной профсоюзной организации и постановке ее на учет в ГК профсоюза.

Примерный образец заявления о вступлении в профсоюз

В первичную профсоюзную организацию

От Иванова Ивана Ивановича
воспитателя детского сада № _____

Заявление

Прошу принять меня в члены Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Дата. Подпись.

Психолого-педагогическое сопровождение

Роза Семеновна БУРЕ,

доктор педагогических наук, профессор кафедры дошкольной педагогики
Московского педагогического государственного университета

МЕТОДИКА ВОСПИТАНИЯ ГУМАННЫХ ЧУВСТВ И ОТНОШЕНИЙ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Статья продолжает тему воспитания у детей дошкольного возраста гуманных чувств и отношений и посвящена вопросам методики их формирования. В № 6 за 2008 год опубликованы основные положения программы «Дружные ребята», разработанной Р.С. Буре, М.В. Воробьевой, В.Н. Давидович и др. Методика воспитания гуманных чувств и отношений у дошкольников разработана авторами программы «Дружные ребята» на основе опытно-педагогической работы. В статье представлены методы и приемы воспитания отзывчивости, гуманистической и коллективистической направленности поведения, соответствующие возрастным особенностям дошкольников.

Основной задачей, сформулированной в программе «Дружные ребята» и реализуемой в младшей группе детского сада, было воспитание у детей *отзывчивости*. С первых дней пребывания в детском саду дети находятся в окружении сверстников, поэтому важно организовать их жизнь таким образом, чтобы взаимные контакты приводили к удовлетворению их устремлений, чтобы росла доброжелательность по отношению друг к другу, отзывчивость к сверстнику в ситуациях эмоционального неблагополучия.

М.В. Воробьева определяет понятие *отзывчивость* как проявление ребенком умения замечать ситуацию, в которой сверстник испытывает эмоциональный дискомфорт, а также его активное участие в восстановлении благополучия «страдающего»! В процессе наблюдений автор выделяет наиболее типичные причины появления ситуаций дискомфор-

форта. Так, у малышей еще недостаточно развита координация движений, и поэтому они нередко допускают *нечаянную оплошность*: переносил коробку с кубиками – уронил, кубики рассыпались; поспешил скорее сменить воду в поилке для птички – пролил ее и т.д.

В таких ситуациях ребенок теряется, пугается, испытывает дискомфорт, неловкость. Воспитатель стремится успокоить малыша: собирает рассыпавшиеся кубики, вытирает пролитую воду. И это правильно. Но как не допустить развития у ребенка зависимости от взрослого? Как научить его выходить самостоятельно из ситуаций эмоционального неблагополучия? Приведем пример. Катя несет лейку с водой, чтобы помочь воспитателю поливать комнатные растения и проливает воду на пол. На лице испуг. Воспитатель обращается к ней: «Сейчас мы будем с тобой поливать растения, но сначала

вытрем лужицу, чтобы никто не наступил, не промочил ноги». Доброжелательный тон общения, выражение в нем понимания ее состояния помогает ребенку справиться с огорчением. Он чувствует заботу педагога, успокаивается. «Пойдем, – говорит воспитатель, – возьмем швабру...», подсказывая действие, которое следовало бы повторить самому.

Подобным образом формируются у малышей и действия в *ситуациях физического неблагополучия*, сопряженного с болью: бежал – ударился, поскользнулся – упал и т.д. Воспитатель советует: «Потри коленочку ладошкой. Уж не так и больно! Давай заклеим царапинку лейкопластырем». Подчеркнем, что воспитатель в подобных ситуациях не только ликвидирует причину неблагополучия ребенка, но и помогает ему восстановить положительное эмоциональное состояние, а также учит проявлению самостоятельности, предупреждая развитие зависимости от взрослого.

Нередко малышей постигает *неудача в деятельности*, причиной которой является недостаточное владение необходимыми умениями и навыками. Например, Андрюша строит ворота, но не учел, что в основание следует класть самые длинные бруски, и лишь затем – более короткие. Когда он начинает сверху раскладывать на бруски кубики, вся постройка рухнет. Чтобы такая неудача не вызвала у ребенка огорчения, отказа от деятельности, педагог помогает мальчику понять причину падения ворот, подсказывает, как следует восстановить постройку, и тем самым способствует улучшению эмоционального состояния ребенка, возвращению его к прерванному строительству и достижению успеха.

М.В. Воробьева обсуждает существенный вопрос, имеющий значение в воспитании гуманных чувств у детей: рядом

с ребенком, испытывающим эмоциональный дискомфорт, всегда находятся сверстники. Как они реагируют на огорчение ребенка? Наблюдения показали, что дети реагируют на эту ситуацию по-разному. Так, часть ребят обращает внимание на сверстника. Их лица выражают сочувствие, жалость, но при этом они не предпринимают никаких попыток проявить отзывчивость. Другая часть детей вообще не обращает внимания на возникшую ситуацию, и лишь отдельные малыши помогают упавшему встать, собирают рассыпавшиеся кубики, утешают. Чаще всего так поступают те, кто сам попадал в подобные ситуации.

Наибольшие трудности в воспитании гуманных чувств вызывают у педагога *ситуации столкновения малышей*: ребенок намеревается взять игрушку, но ею завладел сверстник; во время одевания на прогулку нечаянно толкает соседа, тот ушибается о дверцу шкафчика и т.д. Повторяясь, подобные ситуации провоцируют возникновение неприязненности друг к другу. Воспитателю в таких случаях необходимо разъяснить обоим участникам конфликтной ситуации непреднамеренность действий сверстника, наладить контакт между мальчиками, помочь договориться, простить сверстника за нечаянно причиненную боль и т.д.

Следует подчеркнуть, что ситуации эмоционального неблагополучия малышей, имеющие место в повседневной жизни, позволяют педагогу на конкретных примерах формировать у малышей опыт проявления отзывчивости к сверстникам. Решению этой задачи способствует разыгрывание перед ними подобных ситуаций, используя театр игрушек. Во время показа театрализованного действия педагог предлагает малышам помочь персонажам, успокоить их – плачущего зайчика, огорченного мишку и др.

Все это влияет на накопление необходимого опыта проявления отзывчивости.

На пятом году жизни расширяются возможности воспитания у детей гуманных чувств, так как в этом возрасте развивается способность к сопереживанию, сочувствию к окружающим и на этой основе – содействию сверстнику, попавшему в ситуацию эмоционального дискомфорта. Такие особенности развития позволяют поставить задачи воспитания у детей ориентации на состояние сверстников, формирования разнообразных конкретных способов проявления гуманных чувств, расширения представлений о гуманном отношении к окружающим, а также побуждать детей к совместным действиям, направленным на поддержку сверстника. В этом возрасте у детей воспитывается *гуманистическая направленность поведения*. Улитко С.А. формулирует это понятие как обобщенную характеристику поведения ребенка в окружении сверстников, отражающую его умение ориентироваться в возникшей ситуации, осознавать суть происходящего, проявлять эмоциональную чувствительность к состоянию сверстника. Ребенок способен проникать в чувства сверстника, переживать его эмоциональный дискомфорт и активно содействовать изменению его эмоционального состояния в лучшую сторону.

Значительное место в работе педагога начинает занимать формирование у детей представлений о способах проявления сочувствия, сопереживания. С этой целью педагог использует рассматривание картин, содержащих ситуации эмоционального неблагополучия ребенка и поведение окружающих его ребят, игры-упражнения, в которых ребятам предлагается решение ситуаций, содержащих в себе моральный смысл,

или взять на себя роль страдающего «персонажа» [1]. Используется и чтение рассказов, описывающих подобные ситуации, при этом целесообразно прервать чтение в том месте, где будет повествоваться о поступке окружающих. Детям предлагается закончить рассказ.

Следует заметить, что зачастую ребята описывают ситуацию, но не обращают внимания на переживания персонажа, изображенного на картине. Поэтому педагогу следует продемонстрировать свое отношение к «страдающему», проявить сочувствие и вызвать у детей желание помочь ему, позаботиться о нем. Подобным образом педагог формирует у дошкольников опыт проявления радости за успех сверстника, умения порадовать его. На протяжении года у детей постепенно накапливается опыт проявления гуманного отношения к сверстнику. И в то же время каждый из них ощущает доброжелательность с их стороны к себе.

Деятельность детей старшего дошкольного возраста в детском саду принимает преимущественно коллективный характер, и поэтому задача воспитания гуманных чувств и отношений преобразуется в задачу воспитания доброжелательных взаимоотношений. Эта проблематика представлена в большом числе работ, однако, в них наибольшее место занимает разработка методики воспитания самостоятельности и активности детей в процессе совместной деятельности. Гораздо реже обсуждается вопрос об отношении «инициативных» детей к сверстникам: считаются ли они с их мнением, учитывают их предложения, не подавляют ли своей активностью робких, нерешительных детей? На эту проблему обращает внимание В.Н. Давидович с целью разработки методики формирования у старших дошкольников

способов сотрудничества в совместной деятельности, обеспечивающей положительное взаимовлияние друг на друга. Наблюдения за поведением детей в предлагаемой совместной деятельности показали различия в проявлении отношения их к партнерам в ситуациях распределения общего дела, обсуждения поэтапности действий и при объединении усилий всех участников в один итог.

Были выделены следующие группы:

а) активные, инициативные дети, не считающиеся с мнением партнеров, вступающие в конфликт с участниками, вносящими свои предложения;

б) активные, инициативные дети, сочетающие в себе организаторские способности и в то же время умеющие поддерживать и учитывать предложения партнеров;

в) недостаточно активные дети, нерешительные, не умеющие обосновывать свои предложения, но с интересом относящиеся к деятельности и поддерживающие инициаторов;

г) пассивные дети, принимающие предложения инициаторов, но никак не проявляющие интереса к общей деятельности.

В процессе экспериментальной работы педагог принимал на себя роль партнера, участвовал в совместных обсуждениях, поддерживал мнение каждого участника и т.д. Например, дети готовятся к драматизации сказки. Оля говорит: «Давайте покажем сказку “Три медведя”! Чур, я буду девочка!» Оля выбирает для себя главную роль. Воспитатель предлагает: «Оля, надо сначала договориться. Ты предлагаешь сказку “Три медведя”. А ребята согласны? Послушайте предложения всех и решите, какую сказку выбрать».

Другой пример: дети рисуют, составляя книжку иллюстраций по сказке «Гуси-

лебеди». Эльдар смотрит на рисунок Рамиля и делает замечание: «Какие кривые елки ты нарисовал! Исправляй!». Мальчик начинает выполнять замечание партнера. Воспитатель останавливает его: «Подожди! Объясни Эльдару, почему ты решил нарисовать кривые елки?» Рамиль: «Я хотел нарисовать так, потому что лес дремучий!» Воспитатель: «Как интересно ты придумал! Правда, Эльдар? Ты убедился, что твое замечание неверно?»

В целом, содержание работы воспитателя по формированию у детей способов сотрудничества заключается в следующем:

– помощи детям приходиться к общему согласию, выслушивать мнения партнеров, выражать свое отношение к их предложениям, не прибегая к нетактичным выражениям;

– одобрении действий детей, направленных на поддержку сверстников;

– положительной оценке полученного общего результата, как итога совместных усилий участников.

Под влиянием педагога характеристика отношения детей к сверстникам менялась. Так, инициаторы начинали считаться с их мнением, занимали позицию равноправного партнера; малоактивные дети становились более инициативными, поддерживали сверстников и вносили свои предложения; у пассивных детей появился интерес к общей деятельности. У всех формировалось доброжелательное отношение к сверстникам, способы сотрудничества, положительного взаимовлияния.

В пособии «Дружные ребята» обсуждаются вопросы о роли правил в воспитании гуманных чувств у дошкольников (Е.А. Киянченко), влияние оценочных воздействий педагога на поведение детей (В.Д. Калишенко), формирование

самоконтроля у старших дошкольников, которые позволяют самостоятельно определять поступок, соответствующий моральной норме и возникшей ситуации (С.А. Дудникова) [2]. Разработанные авторами методические приемы значительно повышали результативность воздействия педагога на детей, способствуя воспитанию гуманных чувств и отношений между ними. Шишлова Е.Э. считает, что проявление гуманности у старших дошкольников приобретает индивидуальный характер: доброжелательность, отзывчивость, внимательность, заботливость, справедливость и разрабатывает рекомендации, направленные на воспитание у детей гуманных чувств, учитывая их склонности. Захараш Т.В. углубляет разработку проблемы воспитания взаимоотношений между детьми. Автор придает большое значение формированию у детей *коллективистической направленности*, которая проявляется в доброжелательности, стремлении к обществу сверстников. Такая направленность поведения может быть воспитана у старших дошкольников при условии, если в коллективе каждый из детей ощущает на себе поддержку сверстников, получает положительную оценку своим достижениям. При этом условии дошкольник стремиться вносить свой вклад в общее дело, обогащая коллектив своими знаниями и умениями. Автором предложена примерная последовательность в воспитании коллективистической направленности личности дошкольника:

а) создание в группе обстановки, в которой каждый из детей может реализовать свои интересы. Задача воспитателя – поддерживать детские замыслы и, главное, положительно оценивать их значение для всей группы;

б) объединение детей в небольшие группы для совместной деятельности на основе совпадения их интересов. Задача воспитателя – поощрять такие объединения и положительно оценивать их усилия, как значимые для всей группы;

в) постепенное расширение интересов детей таким образом, чтобы в совместной деятельности могли участвовать дошкольники, предпочитающие разные виды деятельности. Задача воспитателя – создание у них ощущения значимости их совместной деятельности для всей группы, тяготение каждого из ребят к детскому обществу;

г) совершенствование работы по воспитанию коллективистической направленности у детей; удовлетворение потребности каждого в поддержке со стороны сверстников, а также активности в процессе совместной деятельности, осознание своей ответственности за общее дело.

В целом, программа «Дружные ребята» и методические рекомендации к ней реализуют одну из важнейших задач социально-нравственного воспитания детей дошкольного возраста – воспитание гуманных чувств и отношений.

Литература

1. Буре Р.С. Как поступают друзья? Учебно-наглядное пособие для проведения бесед с дошкольниками 5–7 лет. – СПб.: «Детство-Пресс», 2004.

2. *Дружные* ребята: воспитание гуманных чувств и отношений у дошкольников: Пособие для воспитателей дошкол. образоват. учреждений и родителей / Р.С. Буре, М.В. Воробьева, В.Н. Давидович и др. / Научн. ред. Р.С. Буре. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 2006.

Оксана Петровна НАГЕЛЬ,

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии
Белгородского государственного университета

ФОРМИРОВАНИЕ У МАЛЬЧИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ОСНОВ МУЖЕСТВЕННОСТИ

Статья О.П. Нагель продолжает обсуждение проблем гендерных подходов в воспитании детей дошкольного возраста на страницах журнала. Приглашаем читателей включиться в дискуссию, поскольку эти вопросы чрезвычайно актуальны как для родителей, так и для педагогов.

Формирование в ребенке будущего мужчины – одна из самых главных задач воспитания, поскольку оно создает не просто человека, гражданина, члена общества, а будущих мужей, отцов. Когда мужчины и женщины найдут для себя ответ на вопрос, какую роль они хотят играть в обществе, тогда легче ответить на вопрос, как воспитывать девочек и мальчиков. По мнению А. Синельникова, мужественность – это совокупность социальных представлений, установок, характеристик поведения и предписаний о том, что в данной культуре предписывается мужчинам [4]. Сухомлинский В.А. считал, что главное в понятии мужественности – это долг мужчины, ответственность мужчины и достоинство мужчины, то есть под мужественностью он понимал определенную направленность личности. Ничипоров Б.В. пишет, что воспитание мальчиков в любой стране – краеугольный камень педагогики, и от того, как воспитываются у нас ныне мальчики, будет зависеть вся судьба державы нашей [1].

Для формирования основ мужественности у мальчиков дошкольного возраста нами, совместно с воспитателем О.В. Румянцевой, на базе муниципального дошкольного образовательного учреж-

дения № 72 «Мозаика» г. Белгорода разработана и апробирована программа «России верные сыны». Она рассчитана на старший дошкольный возраст и содержит циклы занятий, игры, тренинги, упражнения и другие виды деятельности. Остановимся на научно-методическом обосновании программы.

В отечественных исследованиях последних лет (Т.В. Бендас, В.Д. Еремеева, Т.А. Репина, А.А. Чекалина и др.) изучались половозрастные, психосексуальные, личностные, коммуникативные особенности мальчиков и девочек. Вместе с тем, многие указывают на бесполость нашего воспитания, которое часто в погоне либо за равенством, либо за жесткой гендерной стереотипизацией полов, попросту игнорирует их специфику. Количество подобных проблем увеличивается вместе с ростом числа неполных и неблагополучных семей, а также в связи с неинформированностью родителей о половозрастных психологических изменениях и необходимости соответствующих перестроек родительского поведения. Необходимо учитывать, изучать, компенсировать негативное влияние социокультурного окружения ребенка, связанное с воздействием современной массовой культуры, медиапродукции

для детей и взрослых, игрушечной индустрии, рекламы, зачастую вызывающего деформацию детской субкультуры, разрушение детского игрового сообщества.

Для современных педагогов важно определиться со стратегией воспитания мальчиков, осознать особенность мужского типа поведения. Необходимо отметить сложность воспитания основ мужественности у детей дошкольного возраста. Во-первых, воспитатели-мужчины в детском саду всегда были большой редкостью, а женщине мало пригодится собственный детский опыт при педагогическом взаимодействии с мальчиками, сравнивать себя с ними в детстве бесполезно, а иногда и вредно. Во-вторых, в дошкольном детстве мальчик – это полный антипод тому будущему образу, которому ему необходимо следовать. Мужчина – это воплощение и символ физической и духовной силы, мальчик же – слаб, раним, уязвим.

Принято считать, что типично мужскими качествами являются доминантность и агрессивность, но вместе с этим мальчишки должны научиться понимать чужую беду и страдания, уметь оказать действенную помощь, поступаясь своими интересами. Для развития у мальчиков начал мужественности следует усилить внимание к воспитанию у них эмоциональной устойчивости, смелости, решительности, ответственности, великодушия, рыцарского отношения к женщинам, старикам, желание и способность защищать более слабых. Чтобы сформировать в будущем мужчине чувство ответственности и самостоятельности, необходимо как можно шире предоставлять ребенку возможность самостоятельно принимать решения, поскольку действенное начало мужского характера должно проявляться, прежде всего, в поступках. Здесь вредны как полное

подавление его воли, так и излишняя нежность матери, чрезмерная ласка.

Позиция воспитателя в общении с мальчиками не должна быть излишне авторитарной. По словам В.А. Сухомлинского, мальчик тем сильнее чувствует себя мужчиной, чем сильнее он чувствует в окружающих его девочках женщин. Традиционно считается, что в отношении мужского пола эволюция вела отбор на сообразительность, находчивость, изобретательность, в отношении женского – на адаптируемость, воспитуемость. Однако современная система воспитания заставляет девочек принимать несвойственную им стратегию решения задач, навязанную взрослыми. В определенной мере они справляются с заданиями. Мальчики в такой ситуации стараются уйти из-под контроля взрослого, не подчиниться ему, так как им трудно адаптироваться. Существенное значение имеет игровая деятельность, при организации которой необходимо учитывать особенности, обеспечивающие полноценное становление мужественности: большое количество участников, четкость иерархии (доминирование – подчинение), игровую конкурентность и корпоративность, конфликтность, применение физической силы в борьбе за лидерство и др. Следует удовлетворять потребность мальчиков в соревновательности, несмотря на то, что педагогу-женщине хочется, чтобы «победила дружба».

Гендерно-ориентированная организация игровой деятельности предполагает соответствие методов руководства и определения содержания игр и специфики игровых стилей детей разных полов. Мы считаем нецелесообразным излишнее подавление природной агрессивности мальчишек, в частности запрет на оружие, поскольку мальчики изготавливают его из того, что будет под рукой,

либо вообще будут «стрелять из пальца». Современный рынок игрушек переполнен автоматами-трещетками, пластмассовыми ружьями, пистолетами, кинжалами, ножами, мечами, арбалетами. Все они призваны помочь ребенку войти в роль милиционера, солдата, спасателя, охотника, воспроизвести действия, присутствующие у носителя. Безусловно, при их использовании необходимо соблюдать главное требование – безопасность игр и игрушек для здоровья ребенка.

Военные игрушки, как и игрушки других видов, влияют на развитие личности ребенка, его эмоционально-нравственную сферу. Выполняя какую-либо роль, ребенок идентифицирует себя с ее носителем, т.е. переживает свою тождественность или контрастность с выбранным им героем. Плащи и шпаги, камуфляж, банданы и пистолеты – вот униформа мальчишек. Целесообразно расширять виды игр, проводимых с мальчиками. Это могут быть игры военной, героической, транспортной, индустриальной тематики, режиссерские игры с машинами и солдатами, строительно-конструктивные, подвижные и спортивные.

Мальчуганы стремятся быть сильными, опасными, стремятся к тому, чтобы с ними считались. Эти потребности реализуются в играх военной и героической тематики. Безусловно, необходимо акцентировать внимание на нравственных аспектах воспитания будущего мужчины как защитника. Мальчики равнодушны к играм, в которых нет элемента опасности, соревнования. От них можно услышать вопрос об игре: «И никого не убивают? Нет победителей? Тогда в чем же интерес?». Когда мальчишки играют в войну, они репетируют свою роль, которую им, может быть, предстоит сыграть в будущем в гораздо более серьезной драме. Возможно, однажды нам пона-

добится защита именно этого мальчика, который сейчас посещает детский сад. Самой по себе битвы недостаточно, мужчина стремится к романтике. Недостаточно быть просто героем: мужчине важно быть героем для кого-то, например, для женщины, которую он любит. Эти чувства, желания и стремления могут быть подавлены, забыты или заменены чем-то другим, но в сердце каждого маленького мужчины есть отчаянное желание выиграть сражение, пережить приключение и спасти красавицу.

При реализации задач формирования мужественности у мальчиков дошкольного возраста мы учитывали и старались восстановить субкультуру мира мальчиков и мира девочек. Согласно рекомендациям М.В. Осориной мы использовали [2]:

- традиционные народные игры (хороводы, подвижные игры, военно-спортивные состязания и пр.);
- детский фольклор (считалки, дразнилки, заклички, сказки, страшилки, загадки);
- детский правовой кодекс (знаки собственности, взыскание долгов, мены, право старшинства и опекуновское право в разновозрастных группах, право на использование грибного или ягодного места);
- детский юмор (потешки, анекдоты, розыгрыши, подделки);
- детскую магию и мифотворчество («колдовство» против везучего, призывание сил природы для исполнения желания, фантастические истории-небылицы);
- детское философствование (вопросы типа «почему», рассуждения о жизни и смерти и пр.);
- детское словотворчество (детскую этимологию, языковые перевертыши, неологизмы);

- эстетические представления детей (составление веночков и букетов, рисунки и лепка, «секреты»);

- наделение прозвищами сверстников и взрослых;

- религиозные представления (детские молитвы, обряды).

Была также создана пространственно-предметная развивающая среда, элементами которой являлись:

- уголок мальчиков, наполненный предметами «мужского мира» (машинами, конструкторами, строительными материалами, игровой униформой – пилотками, касками), позволяющими мальчикам проигрывать специфичные для их пола роли;

- мини-среда мужского труда, содержащая оборудование, необходимое для формирования мужских умений (мастерские с наборами слесарных, плотницких, строительных инструментов, сельскохозяйственный инвентарь);

- уголок «мужской доблести» (рыцарские доспехи, казацкое снаряжение, игрушечное военное обмундирование и оружие различных исторических эпох, изображение парусников, кораблей).

Кроме того, в развивающую среду вошли три мини-музея. «Музей гармонии» включал в себя методическое оснащение для занятий изобразительной деятельностью, музыкой, физической культурой. Экспозицию музея «Мы – юные белгородцы» составили материалы о выдающихся людях – мужчинах и женщинах, чьи образы и чья деятельность являются неотъемлемой частью истории и культуры Белгородской области и России. «Музей мечты» представлял собой методическое оснащение, направленное на осознание и апробацию детьми в процессе игровой деятельности будущих социальных ролей: семьянина, работника, друга.

При отборе художественных произведений, мультфильмов, детских фильмов для использования в полороловом воспитании мы учитывали следующие принципы:

- доступность возрасту;

- эмоциональная насыщенность и привлекательность;

- динамичность сюжета;

- образное описание главных героев;

- наличие эпизодов, которые дети могут перенести в игру;

- ярко выраженная динамика характера героев.

Для формирования основ мужественности у мальчиков дошкольного возраста посредством художественных произведений мы опирались на рекомендации и психолого-педагогическую технологию работы с детьми Т.А. Репиной [3]. На первом этапе подборка художественных произведений была нацелена на воспитание представлений о стойкости, смелости, стремлении оказать помощь слабым или пожилым людям, готовности и желании защищать Родину. Мы использовали сказки героического содержания, отрывки из былин, рассказы о защитниках отечества, о представителях героических профессий и их мужественных поступках в мирное время, но в необычных обстоятельствах. Литературные произведения дали возможность показать детям, что самую трудную и опасную работу обычно выполняют мужчины, позволили вызвать у детей чувство восхищения их мужеством, желание подражать им. В беседах с детьми подчеркивалось, что защитники отечества во все времена применяли силу только для защиты своей страны, проявляя при этом мужество, смелость, терпение и настойчивость в преодолении трудностей, великодушие к побежденному врагу.

При формировании представлений о мужественности использовался и ряд произведений о мальчиках, проявляющих мужественность, смелость, что ближе пониманию ребенка. При этом обращалось внимание детей на то, как дошкольники преодолевают собственный страх, стеснительность, когда видят, что слабый нуждается в помощи. Обращалось внимание мальчиков на то, как они рыцарски должны относиться к девочкам, к пожилым людям.

В работе широко использовались мультфильмы:

– советского периода («Вовка в тридевятом царстве», «Три толстяка», «Летучий корабль», «Самый маленький гном», «Конек-Горбунок», «Малыш и Карлсон» и др.);

– современные российские («Добрыня Никитич», «Незнайка на Луне» и др.);

– современные зарубежные («Шрек», «Тачки», «В поисках Немо», «Кунг-фу панда», «Король Лев», «Корпорация монстров» и др.).

Мы можем также посоветовать педагогам дошкольных образовательных учреждений ряд книг и пособий, способствующих формированию основ мужественности у мальчиков.

Рекомендуемые книги и пособия:

1. *Аудиоэнциклопедия*. Серия «Музыка для малышей». Диски: «Как устроен человек», «Автомобили и транспорт», «Корабли и мореплавание», «Великие путешествия», «Планета Земля», «Увлекательная астрономия» и др. – ООО «Си Ди Клуб» // www.musicbaby.ru, 2003–2006.

2. *Бабурова И.В.* Беседы с учащимися о знаменитостях: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2007.

3. *Что такое хорошо и что такое плохо: Пособие по коррекции характера ребенка в раннем возрасте на CD-диске.* – М.: Весть-ТДА, 2004.

4. *Так или не так: Пособие по коррекции характера ребенка в раннем возрасте на CD-диске.* – М.: Весть-ТДА, 2004.

5. *Воскобойников В.М.* «Жизнь замечательных детей». Книга вторая. – М.: Оникс, 2006.

6. *Маслова Т.М.* Развитие эмоциональной сферы дошкольников с помощью шедевров мировой живописи. – СПб.: Детство-пресс, 2007.

7. *Военная техника: Энциклопедия для детей.* – М.: Росмен, 2007.

8. *Митяев А.* Наше оружие. – М.: Детская литература, 1989.

9. *Шипицина Л.М., Хилько А.А.* Это я! Формирование Я-концепции у мальчиков. – СПб.: Речь, 2003.

10. *Жукова О.* Азбука для мальчиков. – М.: Астрель, 2006.

Разработанная нами программа «России верные сыны» включает четыре блока: «Славные сыны России», «Я мальчик – будущий мужчина», «Труд настоящих мужчин», «Я и девочки». Раскроем их содержание.

I блок:

«Славные сыны России»

Цель:

формирование гендерной идентичности на основе представлений об идеальных моделях поведения.

Задачи:

– уточнить и сформировать у детей представления о роли мужчин в истории России;

– обогатить представления о мужских качествах (силе, воле, настойчивости, героизме, выдержке и т.д.);

– развить чувства уважения и гордости к своему полу.

Содержание форм и методов работы

Для реализации задач этого блока были проведены следующие занятия:

«Наши имена», «Жизнь замечательных детей», «История России – царь Петр I», «История России – М.В. Ломоносов», «История России – А.В. Суворов», «Дети – герои», «Покорители космоса», «Герои современной России», «Мы хотим всем рекордам наши громкие дать имена» и др.

Наряду со знакомством с яркими образами произведений художественной литературы, мы полагаем, что особое место следует отводить рассказам о том, как проходило детство знаменитых личностей. При раскрытии образа мужчины мы опирались на закрепленные в православной традиции основные ипостаси мужчины, которые и определяют направления воспитания мальчика: будущий воин-защитник, российский интеллигент, будущий отец. Внимание также обращалось на осознание ребенком связи между его именем и его социальной ролью мальчика, будущего мужчины. Был проведен цикл бесед с детьми: «История твоего имени», «Жизнь святого, в честь которого ты назван», «Значение имен». Варианты имен или прозвищ содержат сообщение о статусе и ролях (Саша, Шурик, Александр, Саныч) и несут информацию ребенку о том, какой он, каким должен быть, сопровождаются определенными эмоциональными ощущениями, содействуя его гендерному становлению. Полоориентированное обращение к ребенку способствует идентификации с определенной социальной ролью. Для мальчика – это мужчина, сударь, рыцарь, джентльмен. Для девочки – это дама, сударыня, юная принцесса, леди. В ходе реализации программы воспитатели подчеркивали особенности образа поведения, характерного для данной социальной роли («ты же мужчина», «папы всегда так поступают»), помогали в приобретении практического опыта

полоролевого поведения («мальчики, пожалуйста, останьтесь, а девочки могут идти, так как тяжелую работу обычно выполняют мужчины»).

Занятия по программе проходили в форме бесед с использованием иллюстративного и мультимедийного материалов, отрывков литературных и музыкальных произведений. На занятиях для активизации мыслительной деятельности детям предлагали ситуации поискового, проблемного характера. Для того чтобы вызвать эмоциональный отклик в душе ребенка, заинтересовать его, объяснить некоторые малопонятные ему вещи, мы использовали архитипические символы мальчиков, фундаментальные образы, общие для самых разных народов. Например, символику свободы и путешествий – ветер, окно, горы, мосты, горизонт, космические полеты, машины, самолеты, ракеты, велосипеды, корабли; врага – драконы, роботы, монстры, змеи; силы и борьбы – меч, копье, лук, стрелы, крепость; победы – флаг, горн, крики «ура!».

В результате работы в рамках первого блока у дошкольников обогатились представления об истории России, исторических личностях. Дети стали проявлять большую активность в организации и проведении игр военного и патриотического содержания. В поведении и характере детей стали прослеживаться такие качества исторических личностей, как смелость, отвага, благородство, умение прийти на помощь, решительность, последовательность, целеустремленность.

II блок:

«Я мальчик – будущий мужчина»

Цель:

сформировать эмоционально-положительное отношение дошкольников к выполнению своей будущей социальной роли.

Задачи:

- познакомить мальчиков с правилами поведения мужчин в обществе и семье;
- воспитать уважительное, внимательное отношение к женщинам, девочкам, стремление оказывать им посильную помощь;
- развить чувства социальной значимости, самоутверждения в своей неповторимости, индивидуальности в глазах сверстников и взрослых.

Содержание форм и методов работы

В содержание этого блока входили занятия по физической культуре, дидактические игры, тренинги, упражнения, чтение художественной литературы. Темы игр и занятий: «Король ринга», «Лучший стрелок», «Крепкий орешек», «Русские богатыри», «Гладиатор», «Робин Гуд», «Правила настоящих мужчин», «Мальчики – будущие мужчины», «Мальчики – маленькие рыцари», «Секретное совещание настоящих мужчин»; «Свет мой зеркальце, скажи...».

Занятия проходили в игровой форме с использованием иллюстративного и мультимедийного материала, отрывков литературных и музыкальных произведений. Активно использовались репродукции произведений русской живописи: «Видение отроку Варфоломею» М.В. Нестерова, «Взятие снежного городка» В.И. Сурикова, «Запорожцы пишут письмо турецкому султану» И.Е. Репина, отражающие образы русских мужчин.

Помимо формирования у детей представлений, приобретения ими навыков и умений необходимо воздействовать на их мотивационную сферу, чтобы присвоенные эталоны мужского поведения постепенно становились внутренними регуляторами, влияли на эмоциональные проявления ребенка. Так, например, после рассказа о наградах, принятых в современной России, детям было пред-

ложено определить, за какие поступки стоит награждать мальчиков и девочек. Ребята испытывали большую радость, чувство удовлетворения, если их награждали самодельным значком или орденом «За честность», «За ум», «За доброту и богатырскую силу», «За помощь прекрасному полу» или «За благородный поступок». Проведение бесед с мальчиками в форме «секретных совещаний», «разговора по душам» помогли обобщить полученные детьми представления, осознать свою социальную роль. С помощью сказок, стихов и рассказов формировались представления о заботливости, миролюбии, терпимости к недостаткам других. Особый интерес у детей вызывало проигрывание ситуаций, где они смогли примерить на себя роль мужчины. В процессе упражнений они учились подавать руку девочке при выходе из транспорта, уступать место, ухаживать за девочками, помогать мамам и бабушкам.

Для мальчиков стало привычным уступить место матери в транспорте, помочь нести сумку с продуктами, даже если эта ноша не столь тяжела, ребенок должен почувствовать нагрузку. Тогда его труд будет не игрой в помощь, а помощью реальной. Мама стали отмечать, что мальчики стали более вежливыми, стали чаще помогать им. Многие дети приобрели уверенность в своих словах и поступках, более последовательно стали соблюдать правила и нормы поведения.

III блок:**«Труд настоящих мужчин»****Цель:**

познакомить с профессиями взрослых мужчин, сформировать представления о труде мужчины дома.

Задачи:

- развить трудовые умения и навыки;

– сформировать положительное отношение к профессионально-трудовой деятельности;

– научить пользоваться инструментами;

– воспитать желание делать все своими руками; развить чувство взаимопомощи.

Содержание форм и методов работы

В соответствии с задачами блока были проведены следующие занятия: «Когда я стану великаном», «Кто строит метро», «Купцы и меценаты», «Актер Белгородчины М.С. Щепкин», «Великие путешествия», «Спасатели», «Настоящий Айболит – доктор Рошаль Л.М.», «Маресьев А.П. – военный летчик», «Генри Форд и его автомобили», «Кормильцы всей Руси» (труд мужчин на селе), «Как работает завод?», «Русский хоккей», «Архитекторы», «Я в рабочие пошел...», «Инженеры и изобретатели», «Артисты балета: Николай Цискаридзе» и др.

Важным компонентом содержания работы по формированию основ ответственности у мальчиков являлась организация игры «Построй свой дом», которая продолжалась в течение недели. В процессе выполнения заданий игры формировались представления об этапах постройки дома, о строительной технике. Мальчики строили дом по подготовленным ими же планам и чертежам. В ходе игровой деятельности у ребят формировались знания об основных инструментах (молоток, напильник, тиски, клещи, ножовка, напильник). Дети овладевали умениями работать с этими инструментами, учились оказывать друг другу помощь в совместной деятельности, понимать и уважать мнение партнеров. Ребята узнали и о том, что некоторые игрушки, сувениры, атрибуты для игр можно изготовить своими руками. У мальчиков воспитывались такие черты муже-

ственности, как умение трудиться, довести начатое дело до конца, настойчивость, целеустремленность, сила.

Воспитатели беседовали с детьми, например о ласковых и сильных руках, о красоте и пользе труда народных мастеров («Кто такой Левша?», «Изобретатель Кулибин»), подчеркивали необходимость наличия определенных мужских качеств для того или иного ремесла, дела.

При участии столяра детского сада мальчиков учили разрезать плотный картон, пользоваться лобзиком при работе с фанерой, использовать молоток и гвозди. Ребята научились сколачивать ящик для рассады, скреплять детали мебели с помощью специального клея или шурупов, чинить некоторые игрушки. Они стали более охотно выполнять посильную им физическую работу, например, переносить столы и стульчики, при необходимости, из одной комнаты в другую или выносить их на веранду.

Дети с особым интересом работали различными инструментами, узнавали их назначение. Результаты своего творчества они дарили девочкам, малышам, использовали как атрибуты в своих играх.

В ходе этих занятий мальчики приобрели навыки работы с различными инструментами, приучались доводить начатое дело до конца, стали с удовольствием выполнять посильную им физическую работу.

IV блок: «Я и девочки»

Цель:

преодоление разобщенности между мальчиками и девочками в группе детского сада на основе соблюдения принципов полотиypicalности и взаимодополняемости в организации их взаимоотношений.

Задачи:

- сформировать первые идеалы семейных отношений;
- расширить представления о мужественности и женственности в реальном взаимодействии дошкольников с окружающими людьми;
- развить умение понимать и уважать интересы и мнение партнеров противоположного пола.

Содержание форм и методов работы

Наибольшее значение на этом этапе имела разнообразная игровая деятельность. Она включала сюжетно-ролевые игры семейно-бытовой тематики, такие как «Поход в театр», «Автозаправка», «Ожидаем гостей», «Поездка семьи за город» и др., игры-драматизации по сюжетам сказок, например, «Буратино в гостях у Мальвины», ролевые игры «Страна мальчишек – Змеевка, страна

девчонок – Цветочный город», «Марья-царевна и Иван Царевич – национальные характеры», а также русские народные игры «Верба-вербочка», «Прялица». Итогом явилось проведение в детском саду праздника «Иван да Марья».

Воспитатели в своей работе широко использовали рассматривание иллюстраций и репродукций картин известных художников (В.М. Васнецова «Иван-царевич на сером волке», К.Е. Маковского «В жаркий день», Н.А. Кошелева «Дети, катающие пасхальные яйца» и др.). Все разнообразие форм и методов работы было направлено на развитие у детей представлений о счастливых семьях, о добрых взаимоотношениях между родителями, сестрами и братьями, их взаимной помощи.

При выполнении трудовых заданий, к примеру, привести участок в порядок,



Рис 1. «Иван да Марья» – воспитанники подготовительной группы детского сада № 72 «Мозаика» г. Белгорода

мы дифференцировали виды деятельности для мальчиков и для девочек. Важно, чтобы трудовое поручение стало привлекательным для детей: девочки сгребают и собирают опавшие листья, а мальчики отвозят их на тачке в установленное место, разгружают. В повседневной жизни мальчиков приучали оказывать знаки внимания, в частности дарить «сувениры» говорить девочкам и женщинам комплименты. Представителей сильного пола приучали замечать проблемы девочек, женщин, предлагать им свою помощь, уступать дорогу, открывать перед ними дверь. Девочкам объясняли, что помощь и внимание нужно воспринимать с благодарностью. На музыкальных занятиях мальчики и девочки обучались танцевальному этикету.

В результате мальчики стали внимательнее относиться к проблемам девочек, помогать им, приглашать их в свои «мужские игры», научились видеть хорошие поступки и ценить их.

Проведенная на базе детского сада № 72 «Мозаика» г. Белгорода опытно-экспериментальная работа позволяет сделать выводы о том, что эффективность процесса формирования основ мужественности у дошкольников определяется созданием следующих психолого-педагогических условий:

1) обогащение представлений об истинно мужских качествах в процессе знакомства с жизнью и деятельностью выдающихся исторических личностей;

2) формирование у мальчиков эмоционально-положительного отношения

к выполнению будущей социальной роли (сын, муж, отец, гражданин, профессионал);

3) расширение представлений о роли мужчины в обществе, основанных на религиозных, в частности, на православных традициях (будущий воин, российский интеллигент, будущий отец);

4) организация военно-патриотических игр и игр героического содержания;

5) гармоничное сочетание в организации педагогического процесса принципов полотицизации и взаимодополняемости мальчиков и девочек.

Мы полагаем, что заложенные на первых ступенях взросления основы мужественности позволят мальчикам в дальнейшем безболезненно включиться в кадетское движение, в деятельность кружков и клубов, имеющих патриотическую направленность, в школьное самоуправление.

Литература

1. *Ничипоров Б.В.* Введение в христианскую психологию: Размышления священника-психолога. – М.: Школа-Пресс, 1994.

2. *Осорина М.В.* Секретный мир детей в пространстве мира взрослых. – СПб.: Питер, 1999.

3. *Репина Т.А.* Проблема полоролевой социализации детей. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004.

4. *Синельников А.* Анатомия маскулинности // *Гендерные исследования*. – 1998. – № 1. – С. 211–227.

Работа с родителями

Предлагаем вниманию читателей опыт работы муниципального дошкольного образовательного учреждения № 57 г. Белгорода. На основе взаимодействия и взаимопонимания коллективу детского сада удалось наладить активное сотрудничество и взаимодействие с семьями своих воспитанников.

Виктория Михайловна МИЛЕНКО,

преподаватель Белгородского педагогического колледжа

ВМЕСТЕ ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ

Человек всю жизнь учится: сначала ходить и говорить, затем осваивает действия с предметами и устанавливает взаимоотношения с людьми, приобретает новые знания, профессию. На определенном жизненном этапе все мы становимся родителями, и приходится примерять на себя новую роль – воспитателя собственного ребенка. Это нелегко, семье нужна помощь, и оказать ее может детский сад. Но делать это нужно так, чтобы родители захотели принять нашу помощь, то есть без нажима, радостно и с удовольствием, на основе взаимодействия и взаимопонимания. В муниципальном дошкольном образовательном учреждении № 57 г. Белгорода нашли такие способы сотрудничества с родителями воспитанников. Наш рассказ сегодня о некоторых из них.

Сначала приглашаем вас на родительское собрание в ясельную группу. Тихонько войдем в большую комнату – методический кабинет. Здесь за круглым столом разместилось человек тридцать. Пришли все родители, некоторые вдвоем: папа и мама. Все волнуются, ведь деткам чуть больше полутора лет, по утрам при расставании многие горько плачут. Как-то они живут целый день без мамы и папы?

Чтобы снять тревожность родителей воспитатели М.В. Сапожникова и Н.И. Агафонова демонстрируют видеofilm «Вот мы какие!».

Содержанием фильма стали те события из жизни малышей, которые больше всего волнуют родителей: как и что ребенок ест, как спит, чем занимается, не плачет ли. Маленьких детей невозможно заставить делать что-то специально для съемки, их поведение всегда естественно, поэтому родители верят всему, что им показывают. А увидели они, как дети учатся самостоятельно мыть руки с мылом, с каким аппетитом обедают, как спокойно спят в чистой, проветренной комнате, как весело играют. Родителям очень понравился фильм. Каждый увидел своего малыша и понял, что ему в детском саду хорошо. Просмотр видеofilmа помог без особых проблем включить родителей в общий разговор о сложностях адаптационного периода и о совместных действиях педагогов и родителей, направленных на помощь детям.

А теперь поспешим на собрание в старшую логопедическую группу. В музыкальном зале суматоха – дети примеряют костюмы, расппеваются, готовятся показывать родителям музыкальную



Рис. 1. Родители малышей с интересом смотрят видеофильм

сказку «Теремок». К пяти часам пришли гости: мамы, папы, бабушки и дедушки. Спектакль прошел на ура, хотя сказка короткая и простая. Родители долго аплодировали, улыбались, даже кричали: «Браво!». До поступления в логопедическую группу их дети никогда не выступали на праздниках, потому что уровень развития речи не позволял. Полгода занятий с логопедом Т.Я. Цапковой, воспитателями В.А. Китаевой и В.В. Лепетюха помогли детям почувствовать себя уверенно и безбоязненно выступить в большом зале перед многочисленными гостями, четко произнести несложный текст.

Затем дети вернулись в группу, а взрослые стали обсуждать, как можно использовать детскую литературу в воспитании. Мнения разделились. Одни считали, что сейчас читать книги детям просто незачем, ведь они есть на видеопленке: нажал кнопку, и пусть смотрят, –

та же сказка, да еще и с картинками. Другие родители, их оказалось большинство, приводили многочисленные аргументы в пользу домашнего чтения. Разгорелась бурная дискуссия, точку в которой поставил Андрей Николаевич, папа Арсения. «Дети не все схватывают в литературном тексте, нужно задавать им вопросы, чтобы помочь установить связи между событиями, уточнить и запомнить детали», – подчеркнул он. И привел в качестве примера сказку «Дюймовочка» Х.К. Андерсена.

– Вы читали «Дюймовочку»?

Аудитория дружно ответила:

– Конечно, много раз.

– А как звали Дюймовочку эльфы, когда она вышла замуж за их принца?

В комнате воцарилась тишина, никто не смог вспомнить. *(А вы помните? Могут по секрету сказать – ее звали Майей.)*

– Вы взрослые, и то не все схватываете, а ведь дети пропускают еще

больше, поэтому надо быть рядом, чтобы своевременно помочь своему ребенку.

Завершая обсуждение, психолог детского сада О.Е. Якуш подчеркнула, что совместное чтение – слушание сближает детей и родителей. Взрослые собственным примером показывают ребенку самый верный путь получения знаний – чтение книги. А так как дошкольники больше всех доверяют своим родителям, то будут стараться подражать им и в чтении. Закончилось собрание единодушным мнением: будем читать детям книги, хорошие и разные! У ребят появится интерес к чтению, возникнет уважение и бережное отношение к книге.

На собрание в подготовительную группу мы не успели, но зато можем спокойно почитать газету «Дружная семейка», которую выпускают в детском

саду для родителей каждой группы отдельно.

Авторами газеты являются педагоги ДООУ, родители, студенты Белгородского педагогического колледжа. Чаще всего опытом семейного воспитания делятся мамы. Эти статьи всегда находят отклик у читателей, ведь у большинства родителей примерно одинаковая социальная ситуация, одного возраста дети и равные воспитательные возможности. Есть очень интересные, трогательные заметки. Они поучительны, основаны на личном опыте и способствуют нравственному развитию детей. Вот одна из них. Называется она «Мамин урок», а помещена она была в газете подготовительной к школе группы № 5, которую редактируют воспитатели этой группы О.В. Чебукина и Е.В. Коровина. Автор заметки – А.Н. Сафонова, мама Леры.



Рис. 2. Читаем газету «Дружная семейка»

Мамин урок

Когда мне было шесть лет, мама дала 15 копеек на мороженое. Вместе с подружкой Юлькой мы пошли в магазин. По дороге играли в догонялки. Вдруг я обнаружила, что потеряла деньги. Мы стали искать их в траве, но безуспешно, а мороженого очень хотелось. Мимо проходил высокий дяденька с усами. Он спросил: «Что вы потеряли?». Я сказала: «Денежку». А потом спросила: «А вы не могли бы дать 15 копеек?». Дяденька улыбнулся, вынул из кармана 15 копеек и отдал мне. Я сказала: «Спасибо» и мы с Юлькой побежали в магазин. Мороженое было очень вкусное. Дома я без всякого смущения рассказала маме о случившемся. Мама очень рассердилась. Она взяла меня за руку и повела в магазин искать дяденьку с усами, чтобы вернуть ему деньги. Дорогой мама объяснила мне, что просить деньги у незнакомых называется «попрошайничать». Дочка милиционера не должна себя так вести. Мне было очень стыдно. Дяденьку мы не нашли, но я запомнила этот случай на всю жизнь.

Многие родители записывают высказывания своих детей. Интересную подборку рассуждений ребят о своих мамах

и бабушках мы обнаружили в газете старшей группы № 6 (воспитатель Н.В. Першина). Приведем несколько примеров.

Миша Спасский. Я люблю бабушку Олю и маму Наташу. Очень. Я им песню спою, уже выучил. А еще маме помогу: могу посуду помыть и сумки буду носить. Когда мы пойдем к бабушке, я подарю ей большие цветы, булку и таблетки. Конфеты – маме. У бабушки голова болит, она не любит конфеты. Ей таблетки лучше.

Владик Ковалев. Мама Ира добрая и хорошая. Я подарю ей бусы, сам сделал. Хочу, чтобы, когда я ей даю апельсинку, она не отказывалась. А то я ей даю яблоко, а она все равно не берет и ест картошку с рыбой.

Владик Яценко. У меня есть мама и бабушка. Я им подарю большой разноцветный подарок или, может, синий. Еще бабушке нарисую буквы и цифры – ей нравится. Хочу им пожелать, чтобы я не баловался.

Таня Лесных. Я всегда стараюсь порадовать маму: то ей лес нарисую, то пыль вытру. А бабушкам Гале и Любе цветочки дарю, розочки. Я желаю, чтобы они не болели никогда и были красивыми.

Владик Смачной. Меня очень любят мама Марина и бабушка Тома. Мы с папой им все помогаем делать: убираем шкаф, пылесосим. У нас все новое, ничего не ломается, и мы никак не можем что-нибудь отремонтировать. Желаю, чтобы мама и бабушка никогда не болели, и не было у них неприятностей.

Родители любят своих детей не за то, что они говорят и делают, а только за то, что они есть на свете. Эта бескорыстная жертвенная любовь самая чистая и светлая, она изначально дана природой. Но все-таки приятно прочитать добрые слова, сказанные о тебе ребенком.

Иногда через газету родители объявляют конкурсы, например, «Кто первым решит головоломку», с последующим награждением символическими призами. И неважно, что головоломка взята из книги, ценно другое – желание включиться в воспитательный процесс: «Мы с дочкой научились этому, нам это нравится, порадуйтесь и вы».

Почти в каждой газете названы родители, оказавшие помощь группе в данном месяце. Рубрики называются по-разному («Большое спасибо», «Что бы мы без вас делали!»), но суть одна – выразить благодарность, показать, что участие пап и мам в делах группы необходимо в воспитании детей.

Родительская газета помогает сделать интересный опыт семейного воспитания достоянием каждого и преподнести его

так, чтобы самым безразличным родителям захотелось принять участие в жизни группы.

Это участие может быть разным: С.Ю. Серебренников учит мальчиков мастерить поделки, работать с молотком и другими сложными инструментами; А.Н. Дегтярев пишет рассказы для наших детей, ведет праздники, организует сезонные выезды в лес; Н.А. Дмитриченко устраивает экскурсии в библиотеку; Д.В. Рыбка приобрел для группы современный музыкальный центр; В.Р. Мыц выделил средства для покупки детской мебели в группу. Очень многие родители охотно участвуют в совместных с детьми спектаклях, шьют театральные костюмы, помогают изготавливать декорации, мастерят игрушки.

Хорошо живется детям в детском саду № 57. Тепло и комфортно им от любви, заботы и внимания взрослых – родителей и воспитателей. Опыт сотрудничества муниципального дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 57 и родителей воспитанников на областном конкурсе отмечен как лучший.

АФОРИЗМЫ И НАРОДНЫЕ ПОСЛОВИЦЫ О СЕМЬЕ

Народные пословицы, высказывания выдающихся ученых, писателей, педагогов о семье, воспитании детей помогут воспитателям при подготовке родительских собраний и других мероприятий, направленных на установление прочных отношений взаимодействия между дошкольным образовательным учреждением и семьями воспитанников.

На что и клад, коли в семье лад.

Дружная семья гору сдвинет.

Добрые детки – дому венец, а плохие детки – дому конец.

Самое лучшее наследство – воспитанность.

Дети до венца, а внуки до конца.

Русские пословицы

Кто почитает своих родителей, того и дети будут почитать.

Чувашская пословица

Кто не уважает младшего, тот не побоится и старшего.

Туркменская пословица

Пока сын мал, будь ему воспитателем; когда он вырастет – братом.

Арабская пословица

Брак без детей, как день без солнца.

Античный афоризм

Любовь к родителям – основа всех добродетелей.

Цицерон (древнеримский политический деятель, оратор и писатель)

Любить – значит желать другому того, что считаешь за благо, и желать притом не ради себя, но ради того, кого любишь, и стараться по возможности доставить ему это благо.

Аристотель (древнегреческий философ и ученый)

Воспитание детей – рискованное дело. Ибо в случае удачи последняя приобретена ценою большого труда и заботы, в случае же неудачи горе несравнимо ни с каким другим.

Демокрит (древнегреческий философ)

Семья – это та первичная среда, где человек учится творить добро.

В.А. Сухомлинский (советский педагог)

Народ, который в семейной жизни не терпит несправедливости, не станет совершать ее в общественной жизни.

И.Г. Зейме (немецкий публицист и поэт)

Нравственность народов зависит от уважения к женщине.

В. Гумбольдт (немецкий философ, филолог, государственный деятель)

В древнерусском браке не пары подбирались по готовым чувствам и характеристам, а характеры и чувства вырабатывались по подобранным парам.

В.О. Ключевский (русский историк)

Без детей нельзя было бы так любить человечество.

Ф.М. Достоевский (русский писатель)

Воспитывать – не значит говорить детям хорошие слова, наставлять и назидать их, а прежде всего самому жить по-человечески. Кто хочет исполнить свой долг относительно детей, тот должен начать воспитание с самого себя.

А.Н. Острогорский (русский педагог, писатель)

Дело воспитания есть дело общенародное. Оно должно быть принадлежностью не отдельных только лиц, а всего народа, и там, где меньше всего семья располагает возможностью воспитывать своих детей, и нужна в особенности помощь общественных организаций, преследующих цели воспитания.

В.М. Бехтерев (русский физиолог, психолог и психиатр)

Рекомендации педагогам

Татьяна Павловна БОГДАНЕЦ,

кандидат биологических наук, доцент кафедры экологии и географии Мурманского государственного педагогического университета

КАК РАЗВИВАТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ В ИГРЕ

Знания о природных объектах, явлениях и причинно-следственных зависимостях между ними, постепенно формирующиеся у детей дошкольного возраста, служат базой для развития их представления о мире в целом и отношения к миру – мировоззрения. На целенаправленном расширении и углублении этих знаний, развитии умений и навыков практического взаимодействия с природой строится экологическое просвещение и воспитание детей. Одновременно успешно решаются задачи развития их эмпирического и теоретического мышления, познавательной активности, закладываются основы осознанного взаимодействия с окружающим миром.

Вместе с тем установлено, что понимание причинно-следственных зависимостей является наиболее проблемным элементом в системе знаний детей о мире. Причины кроются в отсутствии образного выражения у абстрактных понятий, отражающих причинно-следственные связи, что заставляет педагогов использовать вербальные методы при их объяснении. Вербализация же плохо сочетается с наглядно-образным и наглядно-действенным характером мышления детей дошкольного возраста. Поэтому использование преимущественно словесных методов при ознакомлении детей с природными причинно-следственными зависимостями приводит к формализации знаний, непониманию

связи между причиной и следствием, невозможности применять знания в своей практической деятельности. Однако, несмотря на сложность общих природных законов и перечисленные методические проблемы, можно найти способ сделать их понятными и доступными даже маленьким детям. Наиболее адекватными задаче, отвечающей принципам дидактики, психологическим особенностям детей дошкольного возраста, являются дидактические игры.

Большинство предлагаемых в литературе дидактических игр по начальному естествознанию ориентированы главным образом на репродуктивную деятельность ребенка, используются с целью закрепления или проверки имеющихся у детей знаний. Мы хотели бы рассмотреть примеры ознакомления детей с некоторыми важнейшими экологическими закономерностями в ходе **обучающих** дидактических игр. В процессе игры дети сталкиваются либо с необходимостью принятия ими решения в результате анализа ситуации, моделирующей природные условия, либо с проявлением действия законов, которые имеются в реальных природных условиях и влияют на игровые персонажи. Данные игры позволяют обогатить личный опыт ребенка переживанием новой для него той или иной ситуации, в которой ему необходимо принимать решения с учетом действия причинно-следственных связей. Это – творческие игры, в которых сюжет

является формой интеллектуальной деятельности. Их отличительная черта – активность психических процессов, особенно, воображения, что придает своеобразие этой форме деятельности. Такие игры требуют практической деятельности воображения, поскольку в них оно осуществляется во внешнем действии и непосредственно включается в действие.

Использование сравнительно простых по правилам и содержанию дидактических игр позволяет наглядно и убедительно продемонстрировать детям некоторые экологические закономерности, объяснить суть которых другим способом весьма затруднительно. Приведем в качестве примера одну из таких игр, которую можно порекомендовать провести воспитателям в старшей группе детского сада.

Зимующие птички

Игра позволяет познакомить детей сразу с несколькими важными экологическими закономерностями: влиянием количества и доступности корма на поведение и образ жизни зимующих птиц, зависимостью выживания зимующих птиц от длительности светового дня и общей продолжительности зимнего периода, зависимостью выживания зимующих насекомых от надежности их укрытия в убежищах. Дети, играя роль зимующих птиц, в условиях, моделирующих природные, знакомятся с действием перечисленных закономерностей.

Дидактические цели:

- познакомить детей с экологическими закономерностями;
- наглядно показать существование причинно-следственных связей в природе;
- пробудить интерес к наблюдению за жизнью зимующих птиц;

- обосновать необходимость подкормки птиц вплоть до весеннего пробуждения природы;

- способствовать возникновению чувства сопереживания и желания помочь зимующим птицам.

Естественно-научные основы

Зимовать в активном состоянии остаются теплокровные животные: млекопитающие и птицы. И тем, и другим для поддержания активности и высокой температуры тела необходимо достаточное количество пищи. Если ее мало или она плохо доступна, зимующие животные (в данном случае насекомоядные птицы) ведут одиночный образ жизни, в стаи собираться не могут, очень страдают из-за краткости зимнего дня, наиболее голодным периодом для них является конец зимы. Стайный образ жизни зимой могут вести птицы, имеющие обильную и легко доступную пищу (в данном случае растительноядные птицы). Наибольшее количество зимующих птиц погибают от бескормицы в конце зимы. Постоянное давление со стороны зимующих насекомоядных птиц служит эффективным фактором отбора насекомых по способности надежно прятаться на зиму в недоступные для птиц места.

Подготовка к игре

Во время прогулки или небольшой экскурсии детей нужно ознакомить с зимующими насекомоядными и растительноядными птицами (в наших условиях – синицами и свиристелями). И те, и другие часто встречаются зимой в городе, хорошо заметны и легко узнаваемы.

Большая синица, примерно с воробья величиной, имеет черную шапочку, белые щеки, желтую грудь и черный галстук. Синички часто прилетают к кормушкам, любят несоленое сало и мясо, держатся

поодиночке или группами по 2–4 птички. Основная пища синиц – насекомые и их личинки, которых они разыскивают в течение всего светлого времени суток. Недостаток корма, особенно, во второй половине зимы, а также короткий зимний день приводят многих синиц к голодной смерти.

Свиристель немного меньше голубя, общий тон оперения – кирпично-серый, на голове хорошо заметный хохолок, на конце хвоста широкая желтая полоса. Они едят семена рябины и собираются в большие стаи, перелетая с одного дерева на другое. Кормясь на дереве, птицы постоянно издают мелодичные трели, за что и получили свое название. Итак, до проведения игры дети должны увидеть этих птиц в природе, убедиться, что первые встречаются поодиночке, а вторые – стаями и узнать, чем они питаются.

Перед началом игры педагог обсуждает с детьми, как живут (стаями или поодиночке) и чем питаются зимой синицы и свиристели. Предлагает поиграть в зимующих птичек, и после игры ответить на несколько вопросов:

- Почему синицы не живут стаями, как свиристели?
- Надо ли подкармливать птиц в конце зимы и ранней весной или это нужно делать только в самые сильные морозы?
- Почему насекомые осенью прячутся?

Оборудование, необходимое для игры

Условные изображения гроздей рябины и зимующих насекомых. Роль первых могут сыграть скомканные листки бумаги, лучше красного цвета, роль вторых – вырезанные из бумаги небольшие фигурки разных цветов: часть из которых – темные, часть – яркие, цветные.

Игровая задача

Ребенок, исполняющий роль птички, должен в течение определенного времени найти и собрать необходимое количество пищи.

Игровое условие

Синичке, чтобы быть сытой, нужно найти не менее 5 насекомых. Если она найдет от 3 до 4, то будет голодать и может заболеть, если меньше 3 – может умереть от голода. Свиристели для комфортной жизни нужно не менее 5 гроздей рябины, а угроза для ее жизни возникает, если гроздь всего одна. Больше того, что необходимо для насыщения, брать нельзя. Следует отметить, что цифры условные и зависят от конкретных обстоятельств.

Ход игры

Дети, играющие роль птиц, (по два ребенка на каждую роль) удаляются из комнаты, а остальные прячут фигурки насекомых в укромные места, например, в книжки, между книжками, под различные игрушки и т.п. Пусть одни из них будут спрятаны хуже (частично видны), другие – лучше. «Гроздь рябины»



размещаем кучками, открыто, на видных местах. После этого «прилетают птички» и некоторое время, например, в течение 1–2 минут, ищут корм. Затем все подсчитывают, сколько корма нашли себе синички, сколько – свиристели.

Дети с большим энтузиазмом играют в эту игру, все хотят побывать в роли птичек. Можно повторить игру несколько раз, варьируя «длительность дня», а также число «прилетов», обратив внимание детей на изменение условий. В последнем случае из комнаты нужно сразу удалить по 2 или 3 пары детей, чтобы они не видели, куда «спрятались» насекомые.

После игры воспитатель задает детям следующие вопросы:

– Кому было легче найти корм – синичкам или свиристелям?

– Почему синички не собираются в большие стаи?

– Труднее ли птичкам найти себе необходимую пищу, когда день становится короче?

– Сколько пищи смогут найти птички, если будут искать на том же месте второй, третий, четвертый раз?

– Каких насекомых легче найти: ярких или темных, тех, кто плохо или хорошо спрятался?

Обсуждение и игровая проверка перечисленных вопросов убеждают детей в том, что:

1) насекомоядным синичкам гораздо труднее найти зимой корм, чем растительноядным свиристелям;

2) свиристели могут собираться в большие стаи потому, что ягод даже на одной рябине так много, что хватает на многих птиц, в то время как насекомые встречаются редко;

3) чем короче день, тем меньше корма могут найти себе зимующие птички;

4) большинство зимующих птиц не могут долгое время жить на одном месте, потому что количество доступного корма с каждым днем уменьшается. Съев весь корм, они вынуждены перелетать на другое место. Поэтому их называют кочующими;

5) чем дольше длится зима, тем труднее птичкам найти себе корм, потому что все, что было доступно, уже нашли и съели. Самое голодное время – конец зимы и ранняя весна, именно в это время много зимующих птиц погибает от голода;

6) осенью насекомые прячутся в самые укромные места, потому что всех, кто плохо спрятался, птицы до весны найдут и съедят;

7) насекомым, окрашенным в темные цвета, спрятаться легче. Такую окраску называют «маскирующей», или «покровительственной».

Ознакомление детей с некоторыми общими закономерностями, существующими в природе, способствует развитию экологического мышления, понимания причинно-следственных связей и зависимостей, сути утверждения о том, что «все в природе взаимосвязано».



Ирина Федоровна СЛЕПЦОВА,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного образования Педагогической академии последипломного образования Московской области

Любовь Владимировна АБРАМОВА,

воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения № 65 г. Одинцово Московской области

БЕСЕДЫ О ПТИЦАХ**Наши птицы****(Занятие в средней группе)****Цели:**

- учить узнавать и называть птиц: воробья, синицу, голубя;
- формировать понимание необходимости подкармливать птиц зимой и вызвать желание делать это постоянно до наступления весны;
- воспитывать любовь к природе и бережное отношение к ней.

Предварительная работа

Наблюдения за птицами на прогулке.

Ход занятия

Воспитатель показывает детям иллюстрации с изображением птиц.

– Дети, посмотрите, какие птицы прилетели сегодня к нам в гости. Это – синица, это – воробей, а это – голубь.

Ребята повторяют названия птиц.

– Сейчас птицам приходится очень трудно. На улице холодно, земля покрыта снегом, и птицы нигде не могут найти себе корм. Можем ли мы с вами помочь птицам? *(Да, можем.)*

Дети под руководством воспитателя рассматривают иллюстрации и рисунки с изображением птиц на кормушке.

Воспитатель объясняет:

– Чтобы птицы могли легко пережить зиму, чтобы они не погибли, люди подкармливают их. Послушайте, пожалуйста, стихотворение, которое я для вас сочинила, наблюдая за птицами.

Летают синички у нас под окном,
Щебечут: «Ребята, насыпьте нам корм.
Нам голодно, холодно очень друзья,
Без помощи вашей никак нам нельзя!»

За дело беремся мы весело, дружно.
Настала зима, и помочь птицам нужно.
В морозы и стужу их будем кормить,
Чтоб птицы могли холода пережить.

Мы ловко для них смастерили кормушку,
Насыпали крошек и зернышек в кружку,
Оделись и вышли во двор поскорей
Повесить кормушку для наших друзей.

И вот на кормушку уселись синички,
Им нравится эта столовая птичья.
Спасибо, ребята, – щебечут они. –
Теперь не страшны нам морозные дни.

Воспитатель спрашивает:

– Хорошо ли поступили дети, когда смастерили кормушки и стали кормить птиц? *(Да, хорошо.)*



– Ребята – молодцы, они помогают птицам, заботятся о них. Мы с вами тоже будем подкармливать птиц. Для этого нужна кормушка. Она у нас есть, посмотрите, пожалуйста.

Воспитатель демонстрирует кормушку.

– А это корм для птиц. Вот хлебные крошки, семечки, ягоды рябины, орехи, сало. Теперь все это нужно положить в кормушку.

Дети по просьбе воспитателя кладут в кормушку корм для птиц.

– Мы повесим кормушку на нашем участке, и будем класть туда корм каждый день. А теперь представьте себе, что вы стали птичками.

Физкультурная пауза «Летели две птички»

Дети произвольно перемещаются по групповой комнате, имитируя полет птиц.

Далее воспитатель показывает картинку с изображением птиц, летящих к кормушке, и детей, играющих во дворе, задает следующие вопросы:

– Куда летят птицы? (*Правильно, птицы летят к кормушке, потому что ребята приготовили для них угощение.*)



– А что делают дети? Дети играют рядом с кормушкой или далеко от нее? (*Дети гуляют и играют во дворе. Дети играют далеко от кормушки, чтобы не шуметь и не пугать птиц.*)

Перед детьми на фланелеграфе силуэтное изображение кормушки. Воспитатель предлагает детям рассмотреть его, взять силуэтные изображения птиц.

– Первыми на кормушку прилетели воробьи. Ребята, у которых в руках силуэтное изображение воробья, размещают их на фланелеграфе.

– За воробьями прилетели синицы.

Дошкольники располагают на фланелеграфе синиц.

– А потом прилетели голуби.

Дети размещают на кормушке голубей.

– Какие птицы прилетели на кормушку? Воробьи, синицы, голуби.

Воспитатель подводит итог занятия, говорит, что к ним на участок тоже будут прилетать птицы, и они будут заботиться о воробьях, синицах, голубях, будут наблюдать за ними, познакомятся и с другими птицами.

Беседа о зимующих птицах (Занятие в старшей группе)

Цели:

– формировать представления о зимующих и перелетных птицах;

– закрепить умение узнавать зимующих птиц: воробья, сороку, снегиря, синицу и др.;

– формировать эстетическое отношение к окружающему миру;

– воспитывать бережное отношение к живой природе, желание и умение оказывать посильную помощь птицам, животным, растениям.

Иллюстративный материал: рисунки и иллюстрации с изображением зимующих и перелетных птиц, кормушки, корм для птиц.

Ход занятия

Воспитатель предлагает детям отгадать загадку.

– Если вы ее отгадаете, то узнаете, о ком будет наша сегодняшняя беседа. Слушайте внимательно:

Мы бываем разные –
Зеленые и красные.
Желтые, любые, даже голубые.
Если крыльями взмахнем,
Будем в небе голубом.
Мы умеем щебетать, кричать,
Петь или кричать.
Нас зимою подкормите,
Дети, кто мы, назовите!

– Это птицы.

Воспитатель рассказывает, что есть птицы зимующие, а есть перелетные, спрашивает:

– Почему птицы называются перелетными? (*Птицы называются перелетными, потому что с наступлением холодов они улетают в теплые края.*)

– Почему некоторых птиц называют зимующими? (*Потому что эти птицы никуда не улетают, они остаются зимовать у нас.*)

Воспитатель объясняет, что перелетные птицы не могут перенести нашу холодную зиму и улетают в теплые края. Первыми улетают ласточки, стрижи, соловьи, иволги, кукушки, затем зяблики, жаворонки, скворцы, дрозды. Зимовать остаются воробьи, голуби, галки, вороны, синицы. Они селятся ближе к домам людей.

Люди не забывают о птицах, подкармливают их хлебом, салом, семечками, пшеном. Смелые синички прилетают на балконы, заглядывают в форточки, клюют все, что выставляют для них люди. Это сало, масло, творог. Снегири любят клевать рябину. Дятлы долбят кору де-

ревьев крупным клювом, достают жучков, долбят шишки ели и сосны, достают оттуда семена.

**Дидактическая игра
«Какая птица лишняя»**

Перед детьми выставляют четыре изображения птиц, например, ворона, воробей, синица, скворец. Дети находят лишнюю птицу и объясняют, почему именно она оказалась лишней. Игра проводится 2–3 раза.

**Физкультурная пауза
«Назови птицу»**

Дети встают в круг. Воспитатель произносит название птицы и бросает мяч кому-нибудь из ребят. Дети говорят, какая это птица – зимующая или перелетная.

Затем наоборот, воспитатель говорит – зимующая или перелетная птица, а ребята – как она называется.

Воспитатель предлагает детям вспомнить и прочесть стихотворение Зинаиды Александровой «Новая столовая», которое они выучили и знают:

Мы кормушку смастерили,
Мы столовую открыли,
Воробей, снегирь-сосед,
Будет вам зимой обед!

В гости в первый день недели
К нам синицы прилетели.
А во вторник – снегири,
Ярче утренней зари.



Три вороны были в среду,
Мы не ждали их к обеду,
А в четверг со всех краев –
Стая жадных воробьев.

В пятницу в столовой нашей
Голубь лакомился кашей.
А в субботу на пирог
Налетело семь сорок.

В воскресенье, в воскресенье
Прилетел гонец весенний,
Путешественник-скворец...
Вот и песенке конец!

Воспитатель и дети обсуждают содержание стихотворения, приходят к выводу, что птицам зимой нужно помогать, кормить их.

– Почему птиц зимой нужно кормить? (*Птицы не могут добыть себе пищу зимой сами, если их не кормить, то они погибнут.*)

– Мы тоже будем кормить птиц. Посмотрите, какое угощение приготовлено для них.

Дети рассматривают корм, находящийся на столе: пшено, семена подсолнуха, ягоды рябины, орешки, хлебные крошки, сало.

Воспитатель и дети обсуждают, какой именно корм предназначен для каких птиц. Затем воспитатель предлагает положить корм в заранее приготовленные кормушки, говорит, что они возьмут их с собой на прогулку, развешат на ветках деревьев, и будут наблюдать за птицами.

Ирина Анатольевна ЛЬВОВА,

педагог дополнительного образования государственного образовательного учреждения Центра детского творчества «Логос» г. Москва

ИНТЕГРИРОВАННЫЕ ЗАНЯТИЯ С ДОШКОЛЬНИКАМИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время существует много различных творческих центров, школ и гимназий для раннего развития детей дошкольного возраста. Занятия в таких центрах очень востребованы, родители хотят как можно раньше увидеть своего ребенка более развитым, гармоничным и самостоятельным, а мест в детских садах по-прежнему не хватает. Кроме того, в последнее время общеобразовательные школы при наборе детей в первые классы предъявляют все больше требований к будущим первоклассникам.

Развивающие занятия, предлагаемые для дошкольников, в различных центрах имеют разную форму организации. Чаще всего, это поурочная система, при которой получасовые занятия одним предметом сменяются другими, и детям приходится привыкать к нескольким педагогам и все время переходить из кабинета в кабинет. Реже используются индивидуальные занятия или же комплексные, интегрированные, как в Центре детского творчества «Логос».

В 1990 г. группа педагогов-единомышленников предложила родителям

дошкольников, не посещающих детские сады, занятия по общему развитию их детей, основанные на игровой деятельности. Сначала занятия имели досуговую форму, проводились игры-драматизации, инсценировки, подвижные и развивающие игры. Постепенно досуговая форма занятий стала видоизменяться. Родители просили уделять больше времени интеллектуальному развитию детей, развитию их памяти, внимания, мышления. Занятия с дошкольниками превратились в комплексные, интегрирующие различные виды деятельности, целью которых стало повышение общей компетентности детей, выравнивание стартовых возможностей. В это время началось массовое закрытие детских садов, и желающих заниматься в таких группах оказалось очень много. Сначала такие группы работали на базе детской библиотеки № 119, затем как одно из подразделений Дома детского и юношеского туризма и экскурсий, а с 2002 года – как подразделение «Развивающее обучение» Центра детского творчества «Логос». Отличительной особенностью занятий для дошкольников в ЦДТ «Логос» является включение в программу и учебный план большого количества экскурсий в музеи и посещения детских театров. Два раза в месяц, в выходные или свободные от занятий дни, дети совместно с родителями и педагогами посещают московские музеи и детские спектакли. Так, например, в плане посещений есть Политехнический музей (экскурсии «От кареты до ракеты» и «Приключения железа»), Музей истории города Москвы, Зоологический и Биологический музеи, станция юных натуралистов, Планетарий на Олимпийском проспекте (экскурсия «Куда исчезло солнышко») и многие другие. Все экскурсии рассчитаны именно на дошкольников от четырех лет,

поэтому легко и с интересом воспринимаются детьми. Полученная информация закрепляется на занятиях и находит свое отражение в рисунках и поделках детей. Ребята являются постоянными зрителями в Московском театре кукол, театре Клоунады, театре кошек Куклачева, Уголке дедушки Дурова и в других театрах, где есть интересные спектакли для детей.

Особенностью интегрированных занятий, которые проводятся в ЦДТ «Логос» является то, что ведет их один педагог. Занятия основаны на игре и базируются на собственных разработках педагога, методах и технологиях современной педагогики и психологии. Игровые формы занятий позволяют учитывать различные уровни усвоения знаний, умений и навыков. Кроме того, игра для детей – это школа поведения. Это вид их развивающей, социальной деятельности, форма освоения социального опыта. Дети играют, потому что развиваются, и развиваются, потому что играют. В процессе обучения используются дидактические, сюжетно-ролевые, музыкальные и подвижные игры. На каждом занятии обязательно присутствуют упражнения по развитию речи, мелкой моторики, логического мышления, памяти, воображения, внимания и изобразительная деятельность. Важнейшим условием реализации каждого занятия является атмосфера радости и взаимопонимания, сотрудничества и творчества. Для малышей организован семейный клуб «Кенгурята», где дети занимаются вместе с родителями. Начиная с 4-х лет, дети занимаются только с педагогом, а родители присутствуют на открытых занятиях и праздниках. Занятия проводятся в виде игры-сказки, игры-путешествия. Некоторые из них объединены в учебно-игровые блоки. Так, например, блок

«Профессии» включает три занятия, а «Жизнь моря» – пять. Занятия проводятся 2–3 раза в неделю. Дети с радостью приходят в наш Центр, с удовольствием занимаются, совсем не устают, так как статичные игры и упражнения сменяются динамичными, учебная деятельность сменяется игровой, проводятся физкультминутки и музыкальные паузы.

Примеры двух занятий из учебно-познавательного блока «Жизнь птиц», который включает в себя пять занятий, позволяют продемонстрировать положительные стороны интегрированных занятий.

Изучая жизнь птиц, дети одновременно отрабатывают навыки счета, звукового анализа слов, развивают мелкую моторику, внимание, память и творчество в процессе изобразительной деятельности.

ЖИЗНЬ ПТИЦ

(Учебно-познавательный блок
для детей 4–6 лет)

Задачи:

1. Развитие познавательной активности (формирование интереса к жизни птиц, знакомство с разными видами птиц, их образом жизни).
2. Развитие речи детей, логического мышления.
3. Нравственное развитие (взаимопомощь, забота старших о младших).
4. Творческое развитие (работа с цветной бумагой, пластилином, природным материалом, рисование, аппликация).

Первое занятие

Традиционно детей встречает и приветствует педагог, используя игрушку Буратино. Дети рассаживаются на стульчики. От имени Буратино педагог инте-

ресуется самочувствием, настроением ребят, а в ответ дети могут рассказать о своих проблемах или даже поделиться своими секретами.

Далее проводится пальчиковая гимнастика. Выполняются уже разученные ранее или разучиваются новые упражнения [6].

В течение учебного года дети выучивают около 12 различных упражнений и выполняют их с большим удовольствием. Такие упражнения способствуют развитию мелкой моторики, внимания и речи.

Затем дети отправляются в путешествие в мир птиц. Им предлагается взять транспорт, на котором они отправятся в путешествие. После обсуждения, ребята выбирают воздушный транспорт, так как небо – это царство птиц, потому что у птиц есть крылья. Зал оформлен плакатами и иллюстрациями с изображением птиц. Педагог просит назвать птиц, которых дети знают, часто видят. Как правило, дети называют воробьев, ворон, голубей, кукушек, дятлов. Педагог спрашивает детей об образе жизни этих птиц: где они живут, чем питаются, как выглядят?

Педагог показывает рисунки, иллюстрации и плакаты с изображениями различных пернатых и дополняет рассказы детей, расширяет их знания, обращая внимание на строение клювов, лап, хвостов. Данные занятия хорошо приурочить к весеннему прилету птиц. Вводятся понятия *перелетные* и *зимующие* птицы. Сначала детям рассказывают о птицах, которых можно увидеть зимой в городе: о воробьях, воронах, синицах, снегирях. Воробьи питаются семенами, зернами. Они очень любят семечки – тыквенные, арбузные и подсолнуха, крошки хлеба. Синицы любят несоленое сало, снегيري – ягоды рябины и

калины. Птицам зимой трудно, поэтому их нужно подкармливать. Люди заботятся о птицах, делают для них кормушки.

Игровое задание «Вспомни и назови»

Цель:

– смена статичной деятельности на динамичную, развитие внимания, памяти, координации.

Дети встают в круг, а педагог располагается в середине с мячом в руках. Педагог по очереди бросает мяч каждому ребенку, а дети называют запомнившихся им птиц. Желательно, чтобы не было повторов. Вместо педагога мяч может бросать кто-то из детей.

Педагог рассказывает ребятам о жилищах зимующих птиц, сопровождая рассказ показом рисунков. Для зимующих птиц люди строят синичники и скворечники, голубятни. Некоторые птицы устраивают себе жилье под крышами домов, в дуплах, гнездах.

С наступлением весны возвращаются перелетные птицы: грачи, скворцы, жаворонки, кукушки, журавли. Жаворонки выют гнезда прямо на распаханных полях; соловьи, мухоловки, иволги строят гнезда в лесах; утки, чайки, гуси устраивают гнезда у водоемов – это водоплавающие птицы. Последними прилетают ласточки и стрижи. Домами им служат глубокие ходы, расположенные на высоких обрывистых берегах рек, а в городе они устраивают свои гнезда под крышами домов.

Дидактические игры «Птицы»

Цель:

– смена деятельности детей, развитие внимания, памяти.

Можно использовать несколько вариантов игры с карточками, на которых изображены различные птицы:

1. Найди пару и назови птицу. Ребенку нужно найти среди множества карточек две с изображением одной и той же птицы и назвать ее.

2. Какая птица улетела? Педагог прячет одну из рассмотренных ранее карточек, а дети угадывают, какой птицы не хватает.

3. Детям показывают картинки с изображением птиц. Они называют птицу и выделяют звук, с которого начинается это слово. Например, дятел – «д'».

Изобразительная деятельность

С помощью знакомых геометрических фигур: круга, овала, треугольника, которые дети уже умеют рисовать, они создают изображения птиц с помощью мелка или карандаша.

Педагог показывает на доске или на листе бумаги приемы рисования. Дети могут повторять за педагогом, а могут проявить творческий подход и придумать свое изображение птички с использованием геометрических фигур. После того как контур птицы нарисован, его раскрашивают по желанию, кто карандашами, а кто восковыми мелками или красками.

Когда работа закончена, все рисунки рассматриваются и обсуждаются. Педагог обязательно хвалит все работы.

Занятие может сопровождаться прослушиванием аудиозаписи «Пение птиц», разучиванием стихов о птицах.

Загадки о птицах

Рук нет, а строить умеет.

(Птица.)

На шесте дворец, во дворце певец.

(Соловей.)

В конце занятия необходимо оставить время (15–20 мин) на свободную игру детей. Это может быть игра с конструктором ЛЕГО, строительные игры,

складывание кубиков Никитина, мозаики или сюжетно-ролевая игра. Педагог обязательно присутствует и наблюдает за ходом игры.

В конце занятия педагог подводит итоги и благодарит детей за их активность. К следующему занятию можно предложить ребятам 4-х лет разучить дома небольшой стишок, а детям 5–6 лет подготовить небольшое сообщение о какой-либо птице, всего несколько предложений и только по желанию ребенка. Подобные задания способствуют развитию речи детей, навыков самостоятельной работы, выступлений перед аудиторией.

Второе занятие

После встречи и приветствия педагог просит детей напомнить ему, о чем у них был разговор на прошлом занятии. Дети с удовольствием вспоминают, что разговор шел о птицах. Педагог задает следующие вопросы:

– Что же общего у всех птиц?
(Конечно – крылья!)

– А что еще? (Оперение, клюв, две лапки.)

– А чем птицы отличаются друг от друга? (Птицы отличаются друг от друга размером, цветом, местом обитания, голосами.)

Ответить на вопросы детям помогают наглядные пособия и плакаты.

Далее педагог рассказывает, что весной, когда оживает вся природа, становится теплее и светлее, птицы начинают вить гнезда, откладывать туда яички и высиживать птенцов.

Когда появляются птенцы, птицам приходится собирать много корма, чтобы выкормить детенышей. В это время они особенно много уничтожают насекомых-вредителей, поэтому птицы очень полезны.

Пальчиковая гимнастика «Скворечник»

Мы построили скворечник
(Дети стучат кулачком об кулачок.)
Для веселого скворца,
Мы повесили скворечник
Возле самого крыльца.
Все семейство вчетвером
Проживает в доме том:
Мать, отец и скворушки
(Большой палец прижат к ладони, остальные – сжимаются и разжимаются.)
Черненькие перышки.
Кормит матушка скворчат,
Целый день птенцы кричат:
(Все пальцы рук сжимаются и разжимаются в такт стихотворения.)
«Мы хотим добавку:
Муху и козявку».

Затем педагог, показывая иллюстрации, рассказывает о кукушке. Каждый человек, бывая в лесу, слышал голос кукушки: «ку-ку», «ку-ку». Кукушка – перелетная птица. Прилетает она в родные края поздней весной, когда появляется много насекомых. Живет она в лесу. Кукушка не вьет гнезда. Она подкладывает свои яйца в гнезда других птиц и ее птенцов высиживает и выкармливает другая птица. Детям также дается информация о том, что нельзя брать яйца и птенцов из гнезда, нельзя разорять гнезда.

Педагог предлагает ребятам отгадать загадки:

Без рук, без топоренка построена избенка.
(Гнездо.)

Не ворона, не синица –
Как зовется эта птица?
Примостилась на суку –
Раздалось в лесу: «Ку-ку!».
(Кукушка.)

Изобразительная деятельность.**Лепка из пластилина****«Птичка в гнезде»**

Дети рассматривают изображения различных гнезд птиц, им предлагается смастерить гнездо из пластилина. В готовое гнездо укладываются яички, а сверху сажают птичку. Основным приемом лепки является скатывание шариков разных размеров. Самый большой шарик расплющивается ладонями, края оттягиваются вверх – получается гнездо. Маленькие шарики немного сжимаются с боков – получаются яички. Сама птичка лепится из двух шариков. Клюв, хвост, крылья лепят, используя прием вытягивания. Старшие дети могут вылепить птичку из целого куска пластилина, а не из двух шариков.

Когда работа закончена – организуется выставка поделок. Работы не похожи друг на друга: разные цвета имеют и птицы, и гнезда, у кого-то даже птицы разноцветные.

Физкультминутка**«Аист»**

Дети стоят на одной ноге, руки на поясе, и проговаривают стишок. Затем происходит смена ноги.

Очень трудно так стоять,
Ножку на пол не спускать.
И не падать, не качаться,
За соседа не держаться.

Занятие продолжает рассказ педагога о дятле, который сопровождается показом иллюстраций.

Дятла все видели. Всем знакома его красная шапочка на голове. С утра до вечера дятел долбит дерево своим крепким клювом и достает своим длинным языком из отверстия насекомых – вредителей леса. Живет дятел в лесу, в

дупле сухого дерева. Обычно сами дятлы выдалбливают себе эти дупла. «Квартиру» дятел меняет каждый год, а старую занимают другие птицы. В дупле дятел и вьет себе гнездо. На зиму эти птицы не улетают. В ходе беседы с детьми о дятле внимание ребяткишек обращается на ноги дятла, хвост, клюв. Малышей просят подумать, что помогает дятлу в работе и почему его называют «лучшим другом леса».

Дидактическая игра**«Назови и сосчитай»**

Детям раздают карточки с изображением птиц. Нужно назвать птиц, сосчитать, сколько их нарисовано на карточке, и найти цифру, соответствующую числу птиц.

По названию птицы можно также провести звуковой анализ слова. Например, кукушка – первый звук «к».

Задание на развитие речи и внимания

Педагог предлагает детям внимательно рассмотреть рисунок с изображением какой-либо птицы, а затем описать ее.

Примерный план для описания:

- сравнить по размеру с другой птицей, например, воробьем;
- назвать самый яркий признак птицы (яркая грудка, полоски на крыльях, длина хвоста и т.п.);
- рассказать, какой клюв у птицы;
- рассказать, как ведет себя птица (бежит, ходит, прыгает, плавает).

После проведения свободных игр детей педагог подводит итог занятия, обсуждает с ребятами результаты их творческой деятельности.

На последующих занятиях можно познакомить детей с хищными и экзотическими птицами, домашними птицами

и птицами, которые не летают. Помимо загадок детей следует познакомить с пословицами и поговорками. Например, «Мал соловей, да голос велик», «Жаворонки, прилетите, красно лето принесите!»

В результате проведенной серии занятий дети получают следующие знания:

1. Усваивают обобщающее слово – «птицы».
2. Знакомятся с классификацией птиц по среде обитания (домашние и дикие).
3. Узнают об отличительные признаках и признаках сходства.
4. Знакомятся с классификаций птиц по образу жизни (перелетные – грач, скворец, ласточка; зимующие – ворона, синица, дятел).
5. Знакомятся с классификаций птиц по способу питания (насекомоядные, хищные, всеядные).
6. Узнают о том, что птицы появляются из яиц.
7. Узнают о значении птиц в жизни человека.

Изучение данной темы мы всегда сопровождаем экскурсией в Биологический музей имени Тимирязева или на Городскую станцию юных натуралистов.

Литература

1. Воробьева Т.А., Крупенчук О.И. Мяч и речь. – СПб., 2001.
2. Громова О.Е., Соломатина Г.Н. Стихи и рассказы о животном мире. – М., 2005.
3. Комратова Н.Г., Грибова Л.Ф. Мир, в котором я живу. – М., 2006.
4. Новикова Ж.Л. Воспитание ребенка-дошкольника. Программа «Росинка». – М., 2005.
5. Сладков Н.И. Азбука леса. – Смоленск, 1998.
6. Тимофеева Е.Ю., Чернова Е.И. Пальчиковая гимнастика. – СПб., 2006.
7. Ушакова О.Д. Загадки, считалки и скороговорки. – СПб., 2006.
8. Географический атлас «Мир и человек». – М., 1992.
9. Детская энциклопедия «Все обо всем». – М., 1997.

Издательство «АРКТИ» представляет:



Н.С. Русланова

«Дидактический материал для развития лексико-грамматических категорий у детей 5–7 лет. Птицы». – 32 с.: ил.

Материал содержит комплекс упражнений для развития грамматически правильной и связной речи у дошкольников. Задания и упражнения помогут специалистам и родителям в обогащении словарного запаса, развитии логического мышления, внимания, памяти и интеллекта у детей 5–7 лет.

Эту и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку по адресу: 125212, Москва, а/я 61, по E-mail: arkty@arkty.ru, по тел.: (495) 742-1848, по факсу: (495) 452-2927. Сайт в Интернете: www.arkty.ru

Трудовое право

Ирина Юрьевна КОПАЕВА,

главный правовой инспектор Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Вопросы привлечения работников к работе по совместительству урегулированы Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) так же, как и совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» особенности работы по совместительству этих категорий работников определены **постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»** (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный номер № 4963) (далее постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

Консультация 1 Заключение договора и прекращение работы по совместительству

При использовании такой формы организации труда, как совместительство, необходимо исходить из того, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы

на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

При заключении трудового договора о работе по совместительству необходимо основываться на новой статье 60¹ ТК РФ, которая определяет понятие работы по совместительству, разграничивает совместительство на внутреннее (у того же работодателя) и внешнее (у другого работодателя).

В соответствии с этой статьей работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как у того же работодателя в порядке внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя в порядке внешнего совместительства.

В соответствии со статьей 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что работник вправе выполнять работу по совместительству у нескольких работодателей на основе заключаемых ими трудовых договоров. В трудовом договоре (при внутреннем и внешнем совместительстве) обязательно должно содержаться указание на то, что работа осуществляется по совместительству.

В соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ с лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон **может заключаться** срочный трудовой

договор. Это означает, что работодатель может, но не обязан заключать с лицами, претендующими на работу по совместительству, срочный договор, из чего следует, что трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен и на неопределенный срок.

Некоторые работодатели, принимая на работу совместителей, предпочитают заключать с ними срочный трудовой договор, чтобы было проще прекращать с ними трудовые отношения. Однако при этом нередко сталкиваются с проблемами, когда до окончания срока трудового договора совместителя еще очень далеко, а у работодателя появляется возможность принять на работу работника, для которого эта работа была бы основной. При этом следует иметь в виду, что срочный трудовой договор при отсутствии виновных действий со стороны работника не может быть прекращен до истечения срока по инициативе работодателя, если только сам работник не изъявит желание прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, **на неопределенный срок**, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, в соответствии со статьей 288 ТК РФ может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, **о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора**. Срочный трудовой договор о работе по совместительству не может быть прекращен на этом основании.

Таким образом, если должность вакантна, а пригласить постоянного работника пока не удастся, более целесообразно в такой ситуации заключить с

совместителем трудовой договор на неопределенный срок. Двухнедельный срок, требуемый для предупреждения работника-совместителя, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не окажет существенного влияния на решение вопроса расстановки кадров в учреждении.

Консультация 2 Документы, необходимые при заключении трудового договора о работе по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник в соответствии со статьей 283 ТК РФ обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

В соответствии со статьей 66 ТК РФ по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Если в трудовую книжку работника вносилась запись о работе по совместительству, то запись об основании и причине прекращения трудового договора должна воспроизводиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Консультация 3 Ограничения работы по совместительству

Ограничения работы по совместительству прежде всего связаны с продолжительностью рабочего времени, которая в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя **не должна превышать 4-х часов в день.** В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Необходимо подчеркнуть, что ограничения работы по совместительству связаны с продолжительностью рабочего времени, а не с размером оплаты труда, который в большей степени зависит от объема и качества выполняемой работы.

С лицами, работающими по совместительству, трудовой договор заключается о работе в соответствующей должности, а не в ее части или части ставки, например, в должности педагога-психолога, а не на 0,5 ставки или 0,5 должности педагога-психолога.

В разделах трудового договора, определяющих продолжительность рабочего времени и условия оплаты труда, указывается соответственно конкретная продолжительность рабочего времени в день, неделю, в месяц, размер и условия оплаты труда пропорционально проработанному времени, например, с оплатой труда в размере 0,5 ставки, предусмотренной по должности педагога-психолога, другие выплаты, если они имеются.

К существенным ограничениям, предусмотренным статьей 282 ТК РФ при привлечении к работе по совместительству (помимо ограничения, связанного с продолжительностью работы), относится запрет для работодателей на привлечение для выполнения работы по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, и в других случаях, установленных федеральными законами.

Другие ограничения, которые до 6 октября 2006 г. были предусмотрены статьей 98 ТК РФ, в том числе запрещение внутреннего совместительства по аналогичной профессии (должности), а также работы в порядке внутреннего совместительства, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, **не применяются в связи с признанием этой статьи утратившей силу.**

В соответствии со статьей 35 Закона РФ «Об образовании» руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается. Должностные обязанности руководителей этих же учреждений, их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

Консультация 4 Особенности работы по совместительству

К категориям работников, для которых устанавливаются особенности работы по совместительству, в соответствии со статьей 282 ТК РФ отнесены педагогические, медицинские, фармацевтические работники и работники культуры.

Особенности работы по совместительству для этих категорий работников, о чем уже говорилось выше, определены постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41.

Во-первых, для отдельных педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры работа по совместительству разрешена большей продолжительности, чем это предусматривается статьей 284 ТК РФ.

Во-вторых, для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры **отдельные виды работы, выполняемой помимо основной, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.**

Консультация 5 Оплата труда за работу по совместительству

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы. Никаких ограничений в размере оплаты труда при работе по совместительству не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполнен-

ную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других доплат или надбавок.

Консультация 6 Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству

В соответствии со статьей 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом, т.е. полной продолжительности, установленной по занимаемой в порядке совместительства должности. Пропорциональное исчисление продолжительности отпуска за проработанное по совместительству время не допускается. Если на работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск работника установлен меньшей продолжительности, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы недостающей продолжительности.

Если для работников организации законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации предусмотрены гарантии и компенсации, то в соответствии со статьей 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, они предоставляются в полном объеме (за исключением гарантий и компенсаций, установленных для лиц, совмещающих работу с обучением, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Лицензирование, аттестация, аккредитация

Статья посвящена актуальным проблемам аттестации рабочих мест по условиям труда. От того, насколько грамотно она проведена, зависит определение класса опасности, характеризующего профессиональную деятельность, наличие льгот, доплат, продолжительность отпусков работников. В рубриках «Образцы и формы документов», «Обзор текущего законодательства» помещены приказы Министерства здравоохранения и социального развития, регламентирующие и поясняющие различные аспекты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Федор Елисеевич ПОПКОВ,

главный технический инспектор труда Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аттестация рабочих мест по условиям труда – это оценка условий труда рабочих. Целью ее является установление вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Проблемы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ) в настоящее время широко обсуждаются, дискутируются. Однако на практике проводят такую аттестацию часто формально, далеко не по всем показателям, с целью отчитаться в ее проведении. К сожалению, не все руководители стремятся к созданию благоприятных условий труда в соответствии с требованиями трудового законодательства и других нормативных актов при проведении аттестации рабочих мест. Центры по аттестации рабочих мест по условиям труда в своей деятельности не всегда используют необходимые приборы, иногда даже их

не имеют, соответственно в ходе аттестации не делают нужных замеров, например, электромагнитных излучений, очень низкой и крайне низкой частоты, но при этом выдают положенные документы аттестованным организациям.

Аттестация рабочих мест необходима для обеспечения полноценной охраны труда сотрудников дошкольных образовательных учреждений, поэтому, прежде всего, рассмотрим некоторые аспекты охраны труда.

В 209 статье Трудового Кодекса РФ сказано, что охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Охрана труда направлена на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний, призвана обеспечить безопасность труда, т.е. создать такие

условия труда, при которых исключается неблагоприятное воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов. Если эта работа оказалась неудовлетворительной, а работник получил травму или профзаболевание, то необходимо принятие всех возможных мер по возвращению здоровья, оплате всех расходов на реабилитацию пострадавшего, возмещению средств иждивенцам по потере кормильца.

«Производственная деятельность», «производственный фактор», «производственная санитария», «производственный травматизм» и т.п. являются неотъемлемыми показателями в законодательных и нормативных актах по охране труда. Понятие «производственная деятельность» закреплено в Трудовом кодексе. Это «совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг». Работники детских садов оказывают услуги населению по воспитанию и обучению детей, из чего следует, что образовательные учреждения занимаются производственной деятельностью. Соответственно обеспечение работников образования, занятых на работах с вредными условиями труда, должно осуществляться так же, как и на промышленных предприятиях. Их должны обеспечивать бесплатной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, мылом, предоставлять дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день.

К сожалению, некоторые руководители системы образования полагают, что в учреждениях образования нет ни вредных, ни опасных производственных факторов и что работники образования

работают только в благоприятных условиях, а поэтому им не положены никакие льготы, которыми обеспечиваются трудящиеся промышленных предприятий. Необходимо напомнить, что педагогу предоставляется очередной отпуск продолжительностью в 56 календарных дней, тогда как для других работников этот отпуск составляет 28 календарных дней. В соответствии с Законом «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» – продолжительность удлиненного отпуска установлена от 42 до 56 календарных дней. Отпуск такой продолжительности предоставляется за особый характер работы (за работу с детьми). Особый характер работы просматривается даже в Правилах внутреннего трудового распорядка, в соответствии с требованиями которых не рекомендуется входить кому-либо в класс, в группу во время занятий. К особому характеру работы следует отнести и подготовку воспитателя к занятиям с детьми, необходимость постоянного самообразования.

Забастовочный комитет работников образования г. Москвы в 1990 г. выдвинул перед Государственным комитетом СССР по народному образованию ряд требований по улучшению условий и охраны труда, установлению льгот для работающих во вредных и опасных условиях труда. Приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 было утверждено «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР». Согласно этому положению были установлены доплаты за работы, связанные с мойкой посуды, тары, работы за дис-

плеями ЭВМ, связанные со стиркой, сушкой и глажением спецодежды, работы у горячих плит, с приготовлением дезинфицирующих растворов и т.д. Нормативного документа об отмене таких доплат не было. Однако ряд работодателей системы образования, не создав благоприятные условия труда, не объясняя причины, лишили работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ранее установленной доплаты.

Этот вопрос нашел отражение в Соглашении между Департаментом образования г. Москвы и Комитетом Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2008–2009 гг., утвержденным на совместном заседании Коллегии Департамента образования г. Москвы и Президиума Комитета Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (протокол № 4-2/46 от 15.05.2008 г.), согласованном с первым заместителем мэра г. Москвы в Правительстве Москвы Л.И. Швецовою.

В соответствии с Соглашением предусмотрены средства на оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями),

и в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

В соответствии с действующим законодательством работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, в профсоюзный комитет, в Государственную инспекцию по труду, в народный суд с требованием об установлении доплат за работу в неблагоприятных условиях труда. Данное Соглашение будет основанием, по которому работодатель проиграет в суде заявителю – своему работнику.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ 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.

В бюджете Департамента образования г. Москвы и в бюджете Министерства образования РФ и в Бюджете РФ нет статьи расходов на создание и обеспечение безопасных условий труда. Работодатели учреждений образования г. Москвы поставлены в условия, когда Московский городской комитет профсоюза работников народного образования и науки РФ требует выполнения ТК РФ в части охраны труда, а бюджетного финансирования у этих работодателей нет. Отсутствие

финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий труда приводит к увеличению случаев травматизма, как производственного, так и связанного с учебно-воспитательным процессом, в учреждениях образования г. Москвы.

Вместе с тем, в результате профсоюзного прессинга в большинстве учреждений образования г. Москвы создана служба охраны труда. Например, между Северо-Западным окружным управлением образования Департамента образования г. Москвы и местной общественной организацией – территориальной организацией Северо-Западного административного округа Региональной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ заключено Соглашение по защите трудовых и социально-экономических прав работников образовательных учреждений Северо-Западного административного округа на 2006–2008 гг. В соответствии с этим Соглашением Управление образования обязалось:

- сохранить преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности либо иному педагогическому работнику за выполнение обязанностей специалиста по охране труда учреждения в размере 30% от ставки 14 разряда ЕТС;

- определить доплату специалисту за выполнение обязанностей по эксплуатации электрохозяйства образовательного учреждения в размере $\frac{1}{2}$ минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Соглашением между Департаментом образования г. Москвы и Комитетом Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2008–2009 гг. предусмотрены обязательства Департамента в области

охраны труда и безопасности учебно-воспитательного процесса.

1. Осуществлять совместно с префектурами административных округов и районными управами подготовку материальной базы образовательных учреждений к началу нового учебного года, сезонную подготовку инженерных систем, контроль за рациональным использованием зданий и сооружений в целях создания необходимых условий для организации учебно-воспитательного процесса и труда работников.

2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением:

- обеспечить обучение руководителей, их заместителей и специалистов образовательных учреждений по охране труда;

- обязать администрацию учебно-методических центров окружных управлений образования, учебно-методического центра по профессиональному образованию и других методических служб в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России № 1/29 от 13.01.2003 г. внести в должностные обязанности одного из работников вопросы организации обучения и переподготовки руководителей и специалистов учреждений образования по охране труда;

- рекомендовать окружным управлениям образования и управления Департамента образования г. Москвы, имеющим сеть образовательных учреждений, внести в должностные обязанности одного из работников контроль за состоянием охраны труда в образовательных учреждениях;

- ввести в штатные расписания учреждений системы Департамента образования с количеством работников более 50 человек должность специалиста по охране труда; в учреждениях с количеством работников до 50 человек уста-

новить доплату в размере 30% ставки (оклада) работнику с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда (ст. 217 ТК РФ);

– установить доплату в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, действующего в г. Москве (минимальный размер оплаты труда в г. Москве с 01.09.2008 г. составляет 7650 рублей), ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности;

– вменить в обязанности заместителя руководителя образовательного учреждения, прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний, ответственность за соблюдение пожарной безопасности.

3. Включать технического инспектора труда Профсоюза в качестве обязательного члена комиссии по приемке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, в комиссии специального расследования несчастных случаев на производстве.

4. Внести в паспорт готовности образовательного учреждения к новому учебному году дополнительно следующие показатели:

– состояние озеленения территории;

– наличие ограждения;

– наличие вторых въездных ворот на территорию учреждения;

– соответствие мастерских, спортивных залов, спортивных площадок, бассейнов, малых игровых форм, а также имеющихся в дошкольном учреждении лабораторий, экологических комнат, компьютерных классов и пр. требованиям санитарных правил, правил безопасности, стандартов безопасности, строительных норм и правил.

5. Обеспечивать за счет средств бюджета:

– прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных учреждений в установленном законодательством порядке;

– работников образовательных учреждений медицинскими книжками;

– проведение обучения санитарному минимуму.

6. В целях предотвращения травматизма на уроках и занятиях по физической культуре обязать руководителей учреждений:

– обеспечить инструкторов и воспитателей по физкультуре на 1 сентября текущего года информацией о группе здоровья детей, а также организовать работу групп здоровья для воспитанников;

– регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7. Рекомендовать образовательным учреждениям включить должность заместителя директора, ответственного за пожарную безопасность, в список должностей с ненормированным рабочим днем и установить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 8 календарных дней.

Профсоюз обязан:

1. Оказывать практическую помощь в обучении работников образования вопросам охраны труда, в проверке и анализе безопасности жизнедеятельности при лицензировании образовательных учреждений.

2. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

3. Участвовать в рабочей и государственной комиссиях по приемке учреждений в эксплуатацию.

4. Принимать участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в учреждениях системы Департамента образования г. Москвы.

Стороны совместно обязаны:

1. Создать общегородской отраслевой центр по организации комплексной безопасности и охраны труда с функцией проведения аттестации рабочих мест.

2. Обеспечить выполнение комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в учреждениях системы Департамента образования на 2008–2010 гг., утвержденных Постановлением Правительства Москвы от 23.10.2007 г. № 920-ПП.

3. Не допускать эксплуатации в образовательных учреждениях учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

4. Обеспечивать контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в учреждениях, за обязательным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением вреда по трудовым увечьям.

5. Руководствуясь ст. 370 ТК РФ, включать в коллективные договоры меры поощрения уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в образовательном учреждении.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан обеспечить:

– проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудова-

ния, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными норма-

тивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определен приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569. Согласно этому приказу результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Порядком, используются в целях обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, в т.ч. за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.п.

Хотелось бы акцентировать внимание на некоторых вопросах гигиены труда и охарактеризовать основные вредные и опасные производственные факторы, которые встречаются в профессиональной деятельности работников дошкольных образовательных учреждений.

Гигиена труда – это область профилактической медицины, рассматривающая научные основы и практические меры по обеспечению высокого уровня работоспособности, предупреждению заболеваний, которые могут быть связаны с деятельностью человека, в т.ч. и в сидячем положении. Соблюдение гигиенических нормативов необходимо для нормального протекания биологических процессов в организме человека, и в особенности женщины, при выполнении как физического, так и интеллектуального труда. Задачей гигиены труда является внедрение таких мероприятий в организацию и условия труда, которые обеспечили бы максимальную производительность, как физического, так и умственного труда.

Известно, что женщины составляют подавляющее большинство среди педагогических работников. Во всех типовых проектах школ предусмотрены комнаты гигиены женщин, однако, функционируют они только в 5% школ, в частности, потому что штатным расписанием не предусмотрены работники, обеспечивающие их деятельность. В детских садах даже типовыми проектами эти комнаты не предусмотрены. В связи с этим не приходится удивляться распространенности гинекологических заболеваний.

К опасным производственным факторам относятся факторы, воздействие которых на работника приводит к травме. К вредным производственным факторам относятся факторы, воздействие которых на работника приводит к заболеванию.

Опасные и вредные производственные факторы подразделяются на следующие группы: физические, химические, биологические и психофизиологические, тяжесть и напряженность трудового процесса.

Особо следует выделить следующие вредные факторы:

- температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение; неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения – электростатическое поле;

- постоянное магнитное поле (в т.ч. гипогеомагнитное);

- электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц);

- широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ;

- электромагнитные излучения радиочастотного диапазона;

- широкополосные электромагнитные импульсы;

- электромагнитные излучения оптического диапазона (в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое);

- ионизирующие излучения;

- производственный шум, ультразвук, инфразвук, вибрация (локальная, общая);

- аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;

- освещение – естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блескость);

- электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы.

Наряду с этим существуют также факторы трудового процесса.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-дви-

гательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого (для женщин не свыше 10 кг) и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Наряду с физическими и динамическими перегрузками, которые входят в число психофизиологических опасных и вредных производственных факторов, следует отметить нервно-психические перегрузки – умственное перенапряжение, монотонность труда, перенапряжение анализаторов мозга, эмоциональные перегрузки.

Таким образом, тяжесть и напряженность трудового процесса определяется общей нагрузкой, физической и динамической, нагрузкой при перемещении груза на расстояние до 1 м и пр. При аттестации рабочего места по охране труда рассматривается масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (в кг), подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой, подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены, также должны учитываться стереотипные рабочие движения, рабочая поза.

Опасными факторами рабочей среды и трудового процесса являются те, которые могут стать причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья и даже привести к смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными. Поэтому очень важно соблюдать гигиенические нормативы условий труда.

Гигиенические нормативы условий труда, к которым относятся предельно допустимая концентрация (ПДК) и предельно допустимый уровень (ПДУ), определяют уровни вредных факторов рабочей среды. При ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю различные факторы и условия рабочей среды не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований. Это касается всей рабочей деятельности человека, более отдаленных сроков его жизни, а также его потомков, т.е. последующих поколений.

Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью. Гигиенические нормативы обоснованы с учетом восьмичасовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

Особо хотелось бы остановиться на интеллектуальных нагрузках, которые характерны для всех педагогических работников, и входят в понятие «содержание работы». К ним относятся: восприятие сигналов (информация), их оценка. Сколько сигналов принимает воспитатель за час, за смену (рабочий день), за неделю? И как оценить те вопросы, которые задают дошкольники после просмотра телевизионных передач, наблюдений окружающей жизни, как ответить на них? Сложность заключается еще и в том, что педагог не смотрел данную телевизионную передачу, не был непосредственным свидетелем или участником события. Сегодня воспитателю недостаточно только знать дошкольную педагогику, ему необходимо быть широко и всесторонне информированным.

Различия между классами опасности 3.1 и 3.2 по показателю содержание работы (интеллектуальные нагрузки) заключаются лишь в одной характеристике – используются ли решения задач по известным алгоритмам (класс 3.1) или используются эвристические приемы (класс 3.2). Они отличаются друг от друга наличием или отсутствием гарантии получения правильного результата. Алгоритм – это логическая совокупность правил, которая, если ей следовать, всегда приводит к верному решению задачи. Эвристические приемы – это некоторые эмпирические правила, пользование которыми не гарантирует успешного выполнения задачи. Следовательно, классом 3.2 должна оцениваться такая работа, при которой способы решения задачи заранее не известны. Такой является и работа воспитателя, которому необходимо в течение рабочего дня постоянно реагировать на разнообразные непростые ситуации и отвечать на неожиданные детские вопросы.

Дополнительным признаком класса опасности 3.2 является единоличное руководство в сложных ситуациях. Здесь необходимо рассматривать лишь те ситуации, которые могут возникнуть внезапно (как правило, это предаварийные или аварийные ситуации) и имеют чрезвычайный характер (например, возможность остановки технологического процесса, поломки сложного и дорогостоящего оборудования, возникновение опасности для жизни), а также, если руководство действиями других лиц в таких ситуациях обусловлено должностной инструкцией, действующей на аттестуемом рабочем месте. Работа с детьми – это работа всегда в предаварийной ситуации. Например, в группу детского сада пришла родительница одного из воспитанников, встала перед входной дверью. Воспитательница увидела маму своего воспитанника, встала и пошла к этой маме. Один из детей в игровом уголке играл с «заводным» автомобильчиком. Этот мальчик, скорее всего, случайно, заигравшись, направил автомобильчик наперерез движению педагога. Воспитательница, наступив на автомобильчик, упала, получила перелом шейки бедра.

Таким образом, классом опасности 3.1 необходимо оценивать такие работы, где принятие решений происходит на основе необходимой и достаточной информации по известному алгоритму, как правило, это задачи диагностики или выбора. а классом опасности 3.2 оценивать работу, когда решения необходимо принимать в условиях неполной или недостаточной информации (как правило, это решения в условиях неопределенности), а алгоритм решения отсутствует, как у педагога, воспитателя. Имеет значение и постоянство решения таких задач. И в детском саду, и в школе практически нет постоянства в решении подобных

задач, они не повторяются и не прогнозируются.

Следует также учитывать сенсорные нагрузки: длительность сосредоточения внимания, число производственных объектов (детей) для одновременного наблюдения. Наполняемость группы детского сада – 20 детей. При подушевом финансировании детей в группе больше 20, и при учете заболеваемости наполняемость группы не менее 25 детей. Получается число объектов одновременного наблюдения – 25. Это – очень много.

Педагог дошкольного образовательного учреждения постоянно испытывает эмоциональные нагрузки, которые являются следствием высокой степени ответственности за безопасность жизни детей, недопустимости ошибок, степенью риска для жизни и здоровья детей и самого педагога. Например, воспитатель работала на прогулочной площадке с детьми, которые катались с горки. Конструкция горки не позволяла одновременно видеть всех ребят. Под наблюдением находились дети в наиболее опасном участке там, где они скатывались. Лестница подъема на площадку не просматривалась. Перила лестницы были выполнены не из баясин, а из продольных досок. Воспитанник решил спуститься с площадки между промежуточной доской перил и полом, застрял. Воспитательница увидела ребенка, когда он уже висел, удерживаясь курткой и шапкой между полом и промежуточной доской. В результате асфиксии мгновенно наступила смерть. Воспитатель постоянно испытывает нагрузку на слуховой анализатор. Дети, пошептавшись во время занятия, договорились и во время перерыва, когда у педагога было ослаблено внимание, подрались с тяжелым исходом.

Напряженность трудового процесса оценивают в соответствии с «Гигиеническими критериями оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», «Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериями и классификацией условий труда». Оценка напряженности труда педагогических работников основана на анализе трудовой деятельности и ее структуры, которые изучаются путем хронометражных наблюдений в течение рабочего дня, недели, от прихода педагога на работу и до его ухода с работы.

Этот небольшой экскурс в аттестацию рабочих мест по условиям труда показывает, что любой работник, прежде чем поставить свою подпись в Карте аттестации рабочего места, должен хорошо ее прочитать, задать членам комиссии много вопросов, убедиться в записанном классе опасности. Поэтому законодатель обязал работодателя проводить обучение всех работников по охране труда, кроме обязательных периодических инструктажей.

Самым первым этапом аттестации рабочих мест по условиям труда является создание комиссии, ее обучение. На втором этапе необходимо разработать техническое задание на проведение аттестации с указанием по каким параметрам надо проводить расчеты нахождения работника в опасных и вредных условиях, замеры освещенности, пульсации, аэроионизации воздуха рабочей зоны, загазованности химическими (какими) веществами и т.д. И только после этого объявлять тендер на выбор специализированной организации для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ
от 31 августа 2007 г. № 569**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ
РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА**

В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2002, № 30, ст. 3014; № 30, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (ч. I), ст. 27; № 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, № 1 (ч. I), ст. 34) приказываю:

1. Утвердить Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда согласно приложению.
2. Ввести в действие Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный настоящим Приказом, с 1 сентября 2008 года.

Врио Министра
В.И. СТАРОДУБОВ

Приложение
к Приказу
Минздравсоцразвития России
от 31.08.2007 № 569

**ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ
ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА**

I. Общие положения и основные понятия

1. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – Порядок) регулирует вопросы деятельности работодателей – юридических лиц и работодателей – физических лиц (далее – организации), за исключением работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, по проведению аттестаций рабочих мест по условиям труда, оформления и использования результатов аттестации, а также определяет методы исследований при проведении оценки условий труда.

Организация, привлекаемая для аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – Аттестующая организация), проводит работу в соответствии с настоящим Порядком.

Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места.

2. Аттестация рабочих мест по условиям труда предполагает проведение оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку условий труда*, оценку травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

* Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Нормативной базой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2002, № 30, ст. 3014; № 30, ст. 3033; 2003, № 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (ч. I), ст. 27; № 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, № 1 (ч. I), ст. 34);

нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, а также другие документы по охране труда;

системы документов по охране труда, действующие в отдельных видах экономической деятельности.

4. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Порядком, используются в целях:

1) контроля состояния условий труда на рабочих местах и правильности обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты;

2) оценки профессионального риска как вероятности повреждения (утраты) здоровья или смерти работника, связанной с исполнением им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законодательством случаях, контроля и управления профессиональным риском, которые предполагают проведение анализа и оценки состояния здоровья работника в причинно-следственной связи с условиями труда, информирование о риске субъектов трудового права, контроль динамики показателей риска, а также проведение мероприятий по снижению вероятности повреждения здоровья работников;

3) предоставления работникам, принимаемым на работу, достоверной информации об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

4) предоставления работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

5) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

6) последующего подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

7) подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований);

8) расчета скидок и надбавок к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, о диагнозе профессионального заболевания;

10) обоснования принимаемых в установленном порядке решений о применении административного наказания в виде административного приостановления деятельности организаций, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственного оборудования, участков;

11) рассмотрения вопроса о приостановлении эксплуатации зданий или сооружений, машин и оборудования, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг вследствие непосредственной угрозы жизни или здоровью работников;

12) рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников и расследованием произошедших с ними несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) принятия мер по надлежащему санитарно-бытовому и профилактическому обеспечению работников организации;

14) обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников;

15) включения в трудовой договор характеристики условий труда и компенсаций работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда;

16) обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) создания банка данных существующих условий труда на уровне организации, муниципального образования, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и на федеральном уровне;

18) проведения мероприятий по осуществлению федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

19) применения предусмотренных законодательством мер ответственности к лицам, виновным в нарушениях законодательства об охране труда.

5. Сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации устанавливаются исходя из того, что каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в пять лет.

6. Обязательной повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) подлежат рабочие места:

- после замены производственного оборудования;
- изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и др.;
- при выявлении нарушений установленного Порядка, по требованию должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда.

Результаты повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) оформляются соответствующими протоколами, при этом заполняется новая карта аттестации рабочего места по условиям труда или вносятся изменения в карту аттестации рабочего места по условиям труда, оформленную ранее.

7. вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию.

8. Документы аттестации рабочих мест по условиям труда рекомендуется хранить в организации в течение 45 лет.

II. Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда

9. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации издается приказ, в соответствии с которым создается аттестационная комиссия, определяется ее состав и, при необходимости, состав аттестационных комиссий в структурных подразделениях организации, утверждается председатель аттестационной комиссии, а также определяются сроки и графики проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда.

10. Аттестационная комиссия создается организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и Аттестующей организацией на паритетной основе в целях координации, методического руководства и контроля за проведением работы по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестационная комиссия формируется, как правило, из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях, уполномоченных на этот вид обучения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В состав аттестационной комиссии организации рекомендуется включать руководителей структурных подразделений организации, юристов, специалистов служб охраны труда, специалистов по кадрам, специалистов по труду и заработной плате, представителей лабораторных подразделений, главных специалистов, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представителей комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, представителей Аттестующей организации.

11. Аттестационная комиссия организации, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда:

1) осуществляет методическое руководство и контроль за проведением работы по аттестации рабочих мест по условиям труда на всех ее этапах;

2) формирует необходимые для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда нормативные правовые и локальные нормативные акты, организационно-распорядительные и методические документы и организует их изучение;

3) составляет полный перечень рабочих мест организации согласно Приложению № 1 к Порядку с выделением аналогичных рабочих мест и указанием оцениваемых условий труда, исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, жалоб работников на условия труда;

4) готовит предложения по приведению наименования профессий и должностей работников организации в соответствие с требованиями законодательства, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление компенсаций работникам;

5) присваивает коды производствам, цехам, участкам для проведения автоматизированной обработки результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Каждому рабочему месту рекомендуется присваивать свой порядковый номер, в том числе и рабочим местам одного наименования;

6) составляет и подписывает карты аттестации рабочих мест по условиям труда;

7) организует ознакомление работников с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда;

8) при наличии на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов готовит предложения о внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор об обязательствах работодателя по обеспечению работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, установлению соответствующего режима труда и отдыха, а также других установленных законодательством гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

9) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, куда включаются, в том числе, мероприятия, требующие значительных материальных затрат. В плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации указываются источники финансирования мероприятий, сроки их исполнения, исполнители и устраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы по конкретным рабочим местам. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации подписывается председателем аттестационной комиссии и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом утверждается работодателем и включается в коллективный договор;

10) вносит предложения о готовности к сертификации организации работ по охране труда.

12. Оценка вредных и (или) опасных производственных факторов на предполагаемых аналогичных и аналогичных рабочих местах производится на основании данных, полученных при аттестации 20% таких рабочих мест по условиям труда от общего числа рабочих мест (но не менее двух). При выявлении хотя бы одного рабочего места, не подпадающего под признаки аналогичности определенных аттестационной комиссией аналогичных рабочих мест, оценке подвергаются 100% этих рабочих мест. После этой оценки определяется новый перечень рабочих мест, основанный на результатах инструментальных измерений и оценок. Для аналогичных рабочих мест заполняется одна карта аттестации.

Условия труда и мероприятия по их улучшению, установленные хотя бы для одного рабочего места из числа 20% аналогичных рабочих мест, соответствуют всем 100% аналогичных рабочих мест.

В качестве аналогичных рабочих мест могут рассматриваться рабочие места, которые характеризуются совокупностью следующих признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе; использование однотипных систем вентиляции,

кондиционирования воздуха, отопления и освещения; как правило, одинаковое расположение объектов (производственное оборудование, транспортные средства и т.п.) на рабочем месте; одинаковый набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени.

К предполагаемым аналогичным рабочим местам относятся рабочие места с вышеперечисленными признаками и предполагаемыми одинаковыми условиями труда.

13. При выполнении работ, не входящих в квалификационную характеристику конкретных профессий и должностей, но вмененных приказом работодателя или трудовым договором в обязанности работнику этой профессии и должности, оценке подвергаются все виды работ.

14. Аттестация нестационарных рабочих мест, т.е. мест с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается часть рабочего места, оснащенная необходимыми средствами производства, в которой один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу или операцию (слесари-сантехники, слесари-электрики, строительные рабочие и др.), проводится путем предварительного определения типичных технологических операций с относительной стабильным набором и величиной вредных и (или) опасных производственных факторов и последующей оценки этих операций. Время выполнения каждой операции определяется экспертным путем (на основании локальных нормативных актов).

III. Гигиеническая оценка условий труда

15. При аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы (физические, химические и биологические факторы), тяжесть и (или) напряженность. Уровни вредных и (или) опасных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений (далее – измерения) при ведении производственных процессов в соответствии с технологической документацией при исправных и эффективно действующих средствах коллективной защиты. При этом используются методы контроля, предусмотренные действующими нормативными актами.

16. При проведении измерений физических, химических, биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса необходимо использовать средства измерений, прошедшие государственную поверку в установленные сроки.

17. Оценка факторов производственной среды и трудового процесса основана на гигиенической классификации условий труда.

18. Измерения и оценка производственной среды и трудового процесса оформляются протоколами.

В каждом случае протоколы должны содержать следующие данные:

- 1) идентификационный номер протокола (числовой и буквенный);
- 2) наименование организации, его адрес;
- 3) наименование подразделения организации, рабочего места;
- 4) дата проведения измерений;
- 5) наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений, сведения об ее аккредитации;
- 6) наименование измеряемого фактора;
- 7) сведения о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия свидетельства о поверке и номер свидетельства о поверке);
- 8) метод проведения измерений и оценок с указанием идентификационного номера и наименования нормативного документа, на основании которого проводятся измерения и оценка;
- 9) место проведения измерений (с приложением, при необходимости, эскиза помещения, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки(ек) замеров (отбора проб);
- 10) нормативное и фактическое значение измеряемого фактора и, при необходимости, время его воздействия (приложение № 1 к Порядку);
- 11) сведения о нормативной документации, регламентирующей предельно допустимые концентрации (далее – ПДК), предельно допустимые уровни (далее – ПДУ), нормативные уровни измеряемого фактора;
- 12) класс вредности и опасности по данному фактору;
- 13) должность, фамилия, инициалы и подпись специалиста, проводившего измерения;
- 14) должность, фамилия, инициалы и подпись представителя организации, где проводились инструментальные измерения;

15) должность, фамилия, инициалы и подпись ответственного лица Аттестующей организации, печать Аттестующей организации (в случае ее привлечения).

19. По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью Карты аттестации рабочего места по условиям труда (далее – Карта), образец формы которой предусмотрен приложением № 2 к Порядку, а Рекомендации по заполнению карты аттестации рабочего места по условиям труда – Приложением № 3 к Порядку. При этом в правом верхнем углу протоколов делается надпись «к строке 030».

Допускается оформление результатов измерений и оценок по одному конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест.

В этом случае в Карте дополнительно заполняется таблица фактического состояния условий труда.

20. В случаях проведения работ в условиях чрезвычайных ситуаций (спасательные работы, тушение пожаров и т.д.) измерения и оценки условий труда не проводятся.

Измерения и оценка условий труда не проводятся в тех случаях, когда это противопоказано из соображений безопасности для основной работы или работы специалистов, производящих замеры.

IV. Оценка травмобезопасности рабочих мест

21. Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится на соответствие их требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

22. Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются: производственное оборудование; приспособления и инструменты; обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Указанные объекты оцениваются на соответствие требованиям нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

23. Перед оценкой травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения документации и соблюдение требований нормативных документов в части обеспечения безопасности труда в соответствии с технологическим процессом.

24. Относящимися к травмобезопасности являются требования к:

- защите от механических воздействий;
- защите от воздействия электрического тока;
- защите от воздействия повышенных или пониженных температур;
- защите от воздействия активных химических и ядовитых веществ.

25. Независимо от года выпуска и отраслевой принадлежности применяемых на рабочем месте производственного оборудования, приспособлений и инструментов оценка их травмобезопасности проводится на соответствие следующим требованиям:

1) наличие средств защиты работников от воздействия движущихся частей производственного оборудования, приспособлений и инструментов, являющихся источником опасности, а также разлетающихся предметов, деталей и т.п.;

2) устройство ограждений трубопроводов, гидро-, паро-, пневмосистем, предохранительных клапанов, электросиловых кабелей и других элементов, повреждение которых может вызвать опасность;

3) наличие устройств (ручек) для перемещения частей производственного оборудования, приспособлений и инструментов вручную при ремонтных и монтажных работах;

4) исключение опасности, вызванной разбрызгиванием обрабатываемых и (или) используемых при эксплуатации производственного оборудования материалов и веществ в рабочей зоне, падением или выбрасыванием предметов (например, инструмента, заготовок);

5) исключение опасности, вызванной разрушением конструкций, элементов зданий, обрушением пород и других элементов в карьерах, шахтах и т.п.;

6) наличие и соответствие нормативным требованиям сигнальной окраски и знаков безопасности;

7) наличие в конструкции ограждений, фиксаторов, блокировок, элементов, обеспечивающих прочность и жесткость герметизирующих элементов;

8) обеспечение функционирования средств защиты в течение действия соответствующего вредного и (или) опасного производственного фактора;

9) наличие на пульте управления сигнализаторов нарушения нормального функционирования производственного оборудования, приспособлений и инструментов, а также средств аварийной остановки;

10) исключение возникновения опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении, а также при повреждении цепи управления энергоснабжением (самопроизвольного пуска при восстановлении энергоснабжения, невыполнение уже выданной команды на остановку);

11) исключение падения и выбрасывания подвижных частей производственного оборудования и закрепленных на нем предметов;

12) осуществление защиты электрооборудования, электропроводки (в т.ч. заземления) от механических воздействий, грызунов и насекомых, проникновения растворителей, выполнение соединений проводов и кабелей в соединительных коробках, внутри корпусов электротехнических изделий, аппаратов, машин;

13) исключение контакта горячих частей производственного оборудования с открытыми частями кожных покровов работников, с пожаровзрывоопасными веществами, если контакт может явиться причиной ожога, пожара или взрыва;

14) соответствие размеров проходов и проездов производственного оборудования нормативным требованиям;

15) соответствующее расположение и исполнение средств управления (в т.ч. средств аварийной остановки) для транспортных средств;

16) безопасность трасс транспортных средств, оснащение их средствами защиты и знаками безопасности;

17) наличие инструкций по охране труда и соответствие их нормативным документам, а в необходимых случаях наличие удостоверений о прохождении специального обучения по охране труда и проверке знаний требований нормативных правовых актов по охране труда;

18) наличие и соответствие требованиям охраны труда производственного оборудования, инструмента и приспособлений.

26. Кроме требований безопасности к производственному оборудованию, приспособлениям, инструментам, средствам обучения и инструктажа, должны быть приняты во внимание специальные для конкретных видов рабочих мест требования к территории, к элементам зданий и сооружений. Например, особые требования при следовании на место выполнения работ, к устройству противоскользящих покрытий пола, к облицовке стен, укреплению сводов в шахтах, устройству и расположению аварийных выходов в тепловых пунктах и т.п. Указанные требования безопасности включаются, как правило, в комплекс требований безопасности к производственному оборудованию.

27. При оценке средств обучения и инструктажа проверяется наличие документов (удостоверений, свидетельств), подтверждающих прохождение необходимого обучения, инструкций по безопасности и по охране труда, составленных с учетом нормативных требований к их структуре и содержанию.

28. При проведении оценки травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения и соблюдение требований эксплуатационных документов на производственное оборудование (паспортов, инструкций по эксплуатации и т.п.) в части обеспечения безопасности труда.

29. Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится путем сопоставления фактического состояния объектов оценки (производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также обеспечения средствами обучения и инструктажа) с требованиями нормативных правовых актов, эксплуатационных и технологических документов, предусматривающих обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, то есть условий труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

При оценке травмобезопасности пробные пуски и остановки производственного оборудования проводятся лицами, ответственными за его эксплуатацию, с соблюдением требований безопасности.

30. Оценка травмобезопасности рабочих мест, имеющих объекты, контролируемые федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля в установленной сфере деятельности, проводится в соответствии с требованиями п.п. 22–30 Порядка. В протоколах оценки травмобезопасности рабочих мест следует дополнительно указывать наличие необходимых разрешений на пуск производственного оборудования в эксплуатацию и (или) его отдельных составных частей, прохождения технических освидетельствований и т.п.

31. Оценка условий труда по фактору травмобезопасности проводится по трем уровням (классам):

1 – оптимальный (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности в соответствии с разделом IV Порядка; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда);

2 – допустимый (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности в соответствии с разделом IV настоящего Порядка; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатация производственного оборудования с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), если это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций);

3 – опасный (на рабочем месте выявлено одно и более нарушение требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности в соответствии с разделом IV Порядка).

32. Оценка травмобезопасности рабочего места оформляется протоколом, форма которого предусмотрена приложением № 4 к Порядку. В протоколе оценки травмобезопасности рабочих мест (далее – Протокол) приводятся сведения о рабочем месте, дата проведения оценки, таблица с результатами оценки, в которой указывается:

в графе 1 – номер рабочего места;

в графе 2 «Требования нормативных правовых актов по охране труда к травмобезопасности рабочего места» допускается указывать лишь номера пунктов проверяемых требований применяемых нормативных правовых актов по охране труда;

в графе 3 «Фактическое состояние объектов оценки травмобезопасности на рабочем месте» – описание фактического состояния объекта оценки травмобезопасности на рабочем месте по соответствующему требованию применяемого нормативного правового акта по охране труда (указываются установленные ограждения, блокировки, знаки безопасности и другие устройства и приспособления, обеспечивающие охрану труда на рабочем месте);

в графе 4 «Оценка соответствия травмобезопасности рабочего места нормативным правовым актам по охране труда» – краткая оценка соответствия фактического состояния объекта оценки травмобезопасности рабочего места требованиям нормативных правовых актов по охране труда;

в графе 5 «Необходимые мероприятия» – мероприятия по обеспечению соответствия фактического состояния объектов оценки травмобезопасности рабочих мест нормативным требованиям охраны труда.

33. На рабочих местах, где отсутствуют объекты оценки травмобезопасности рабочих мест, протокол не составляется.

34. По результатам оценки травмобезопасности рабочего места в протоколе приводятся краткие выводы, в которых либо констатируется полное соответствие рабочего места требованиям охраны труда, либо указывается, каким пунктам нормативных правовых актов по охране труда не соответствует оцениваемое рабочее место, устанавливается уровень условий труда по фактору травмобезопасности. Протокол подписывается специалистами, проводившими оценку, представителем организации, в которой проводилась оценка травмобезопасности рабочих мест. В случае привлечения Аттестующей организации протокол подписывается ответственным лицом этой организации и заверяется ее печатью. Результаты оценки травмобезопасности рабочего места с указанием уровня (класса) условий труда по травмобезопасности вносятся в Карту (приложение № 2 к Порядку).

V. Оценка обеспеченности работников СИЗ

35. Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств и правилами, утвержденными в установленном порядке, а также путем проверки соблюдения правил обеспечения СИЗ (наличие личной карточки учета, заполненной в установленном порядке).

36. При оценке обеспеченности работников СИЗ одновременно производится оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда на рабочем месте и проверка наличия сертификата соответствия СИЗ при условии включения СИЗ в Номенклатуру продукции и услуг (работ), подлежащих обязательной сертификации, и номенклатуру продукции, соответствие которой может быть подтверждено декларацией о соответствии, утвержденной Постановлением Госстандарта России от 30 июля 2002 г. № 64 (по заключению Минюста России данный документ в государственной регистрации не нуждается – письмо Минюста России от 3 сентября 2002 г. № 07/8285-ЮД).

Оценку обеспеченности работников СИЗ следует проводить при наличии результатов гигиенической оценки условий труда и факторов травмобезопасности рабочего места. Оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда производится путем сравнения параметров условий труда с маркировкой СИЗ, предусмотренной требованиями их классификации по защитным свойствам.

37. Оценка обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте оформляется протоколом согласно приложению № 5 к Порядку, за исключением случаев, когда выдача средств индивидуальной защиты не предусмотрена нормами и не требуется по фактическому состоянию условий труда.

38. Рабочее место считается соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ при условии соблюдения требований п.п. 36, 37 Порядка. При наличии одного и более несоответствий рабочее место считается не соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ.

VI. Оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах

39. Фактическое состояние условий труда на рабочем месте определяется на основании оценок: по классу и степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса; по классу условий труда по травмобезопасности; по обеспеченности работников СИЗ.

40. Гигиеническая оценка фактического состояния условий труда производится на основе сопоставления результатов измерений факторов производственной среды и трудового процесса с установленными для них гигиеническими нормативами. На базе таких сопоставлений и на основе действующей классификации условий труда определяется класс условий труда и степени вредности и (или) опасности как для каждого вредного и (или) опасного производственного фактора, так и для рабочего места в целом. Оценка травмобезопасности и обеспеченности СИЗ проводится в соответствии с разделами IV и V Порядка.

41. При соответствии фактических значений факторов производственной среды и трудового процесса гигиеническим нормативам, а также при выполнении требований травмобезопасности рабочего места и обеспеченности работников СИЗ считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности. Рабочее место признается аттестованным соответственно с классом 1 или 2 с оценкой «соответствует требованиям обеспеченности СИЗ».

42. В случаях, когда на рабочем месте фактические значения вредных и (или) опасных производственных факторов не соответствуют существующим нормам и (или) требованиям по травмобезопасности и (или) обеспеченности работников СИЗ признается аттестованным: по вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4; по травмобезопасности с классом 3; по обеспеченности СИЗ с оценкой «не соответствует требованиям обеспеченности СИЗ».

43. Проведение работ в условиях чрезвычайных ситуаций (спасательные работы, тушение пожаров и т.д.) классифицируется по вредности и (или) опасности производственных факторов по классу 4, по травмобезопасности – по классу 3.

44. При отнесении условий труда на рабочем месте к классу 4 (опасному) в организации незамедлительно разрабатывается комплекс мер, направленных на снижение уровня воздействия опасных факторов производственной среды и трудового процесса либо на уменьшение времени их воздействия.

VII. Оформление результатов аттестации рабочих мест по условиям труда

45. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда оформляются в виде пакета документов, содержащего:

- 1) приказ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и привлечении к этой работе Аттестующей организации (при необходимости);
- 2) перечень рабочих мест организации, подлежащих аттестации рабочих мест по условиям труда, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием оцениваемых факторов условий труда согласно приложению № 1 к Порядку;
- 3) копии документов на право проведения измерений и оценок условий труда Аттестующей организацией (в случае ее привлечения);
- 4) карты аттестации рабочих мест по условиям труда согласно приложению № 2 к Порядку с протоколами измерений и оценок условий труда;
- 5) ведомости рабочих мест (РМ) подразделений и результатов их аттестации по условиям труда и сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда согласно приложениям № 6 и 7 к Порядку;
- 6) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации согласно приложению № 8 к Порядку;
- 7) протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации по условиям труда согласно приложению № 9 к Порядку;
- 8) приказ о завершении аттестации рабочих мест и утверждении ее результатов.

46. После проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель направляет: перечень рабочих мест (приложение № 1), ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда (приложение № 6) и сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда (приложение № 7), включая информацию согласно приложению № 10 к настоящему Порядку, в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации (территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Приложение № 1
к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, подлежащих аттестации по условиям труда

в _____
(наименование организации)

№ рабочего места *	Наименование профессии или должности	Код профессии, должности по ОК 016-94	Количество работающих	Из них женщин	Место проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса	Оцениваемые факторы**																СИЗ**	Травмобезопасность
						Время их воздействия в часах (процентах к продолжительности смены)																	
						Физические																	
						Химический**	Биологический	АПФД***	Шум	Инфразвук	Ультразвук	Вибрация общая	Вибрация локальная	ЭМП и излучение	Ионизирующее излучение	Микроклимат	Световая среда	Аэроионный состав воздуха	Ультрафиолетовое излучение	Лазерное излучение	Тяжесть труда		

* Номера аналогичных рабочих мест завершаются буквой «а».

** Если фактор не оценивается, то в графе ставится прочерк.

*** На отдельном листе дается перечень химических веществ и АПФД (аэрозоли, преимущественно фиброгенного действия).

Приложение № 2
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

Образец

КАРТА АТТЕСТАЦИИ
рабочего места по условиям труда № ____
(профессия, должность работника)

Наименование организации _____
Адрес организации _____
Наименование подразделения _____
Наименование участка (бюро, сектор) _____
Количество и номера аналогичных рабочих мест (РМ) _____
Строка 010. Выпуск ЕТКС, КС _____
Строка 020. Количество работающих:
на одном РМ _____
на аналогичных РМ _____
из них женщин _____
Строка 030. Оценка условий труда: по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		Класс условий труда
Химический		
Биологический		
АПФД		
Акустические	Шум	
	Инфразвук	
	Ультразвук воздушный	
	Ультразвук контактный	
Вибрация общая		
Вибрация локальная		
Неионизирующие излучения		
Ионизирующие излучения		
Микроклимат		
Освещение		
Тяжесть труда		
Напряженность труда		
Аэроионный состав воздуха		
Общая оценка условий труда		

- по травмобезопасности _____
(класс условий труда по травмобезопасности)
- по обеспеченности СИЗ _____
(рабочее место соответствует (не соответствует) требованиям
обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Фактическое состояние условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса*

№ п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора производственной среды и трудового процесса	Продолжительность воздействия (часы/%)	Класс условий труда

* Заполняется только при оформлении результатов измерений по конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест (прилагается на отдельных листах).

Строка 040. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	По результатам оценки условий труда		
		Фактические наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников в % (факторы, его обуславливающие)*			
2.	Дополнительный отпуск (рабочих дней)			
3.	Продолжительность рабочей недели (час.)			
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты			
5.	Лечебно-профилактическое питание			
6.	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости <*>			

* При работе мужчин и женщин в числителе приводятся сведения для мужчин, в знаменателе – для женщин.

Строка 050. Периодичность медицинских осмотров

Фактическая		Рекомендуемая по результатам оценки условий труда	
периодичность	основание	периодичность	основание

Строка 060. Рекомендуемые режимы труда и отдыха:

а) регламентируемые перерывы (количество, продолжительность)

б) другие рекомендации _____

Строка 070. Рекомендации по подбору работников:
возможность применения труда

- а) женщин _____
б) лиц в возрасте до 18 лет _____
в) другие рекомендации _____

Строка 080. Рекомендации по улучшению условий труда, необходимость дополнительных исследований:

Строка 090. Заключение аттестационной комиссии

Рабочее место аттестовано:

по факторам производственной среды и трудового процесса с классом _____
(1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

по травмобезопасности с классом _____
(1, 2, 3)

по обеспеченности СИЗ _____
(соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Председатель аттестационной комиссии

Должность _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

Члены аттестационной комиссии

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

С результатами оценки условий труда ознакомлен(ы)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ (дата)

Приложение № 3
к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ КАРТЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

1. Карта аттестации рабочего места по условиям труда (далее – Карта) является документом, содержащим сведения о фактических условиях труда на рабочем месте, применяемых компенсациях, размерах повышения заработной платы и соответствии их действующему законодательству, а также рекомендации по улучшению условий труда на данном рабочем месте или группе аналогичных рабочих мест.

2. В адресной части указывается полное наименование и адрес организации.

3. Наименование профессии и должности работников указываются в соответствии со штатным расписанием организации. Коды профессий и должностей работников заполняются в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

4. На все аналогичные рабочие места одного наименования составляется одна карта на первое рабочее место из списка аналогичных мест (приложение № 1 к Порядку).

5. Наименования подразделения, участка (бюро, сектора) заполняются в соответствии с имеющейся в организации системой наименований, если соответствующие структурные подразделения отсутствуют, ставится прочерк. В строке «Количество и номера аналогичных рабочих мест («РМ»)» указывается количество аналогичных рабочих мест, включающее рабочее место, на которое заполняется Карта. Номера рабочих мест должны соответствовать номерам, приведенным в Перечне рабочих мест (приложение № 1 к Порядку), при этом нумерация может кодироваться в любой системе кодирования, принятой в организации.

В строке 010 – указывается действующий код и наименование выпуска Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), квалификационного справочника.

В строке 020 – указывается численность работающих по штатному расписанию или фактическая численность работников за месяц, предшествовавший заполнению Карты.

Строка 030 – заполняется на основе результатов оценки условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса, по травмобезопасности, по обеспеченности СИЗ.

При заполнении строки «Оценка условий труда» в абзаце «по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса» заносятся итоговые оценки присущих соответствующему рабочему месту факторов производственной среды и трудового процесса из соответствующих протоколов инструментальных измерений, в абзаце «по степени травмобезопасности» указывается класс травмобезопасности из протокола оценки травмобезопасности рабочих мест, в абзаце «по обеспеченности СИЗ» указывается оценка из протокола оценки обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте – соответствуют или не соответствуют требованиям обеспеченности СИЗ.

При оформлении результатов измерений по одному конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест дополнительно заполняется и приводится в Карте таблица «Фактическое состояние условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса»:

в графе «Наименование фактора производственной среды и трудового процесса» – приводятся факторы производственной среды и трудового процесса, свойственные данному рабочему месту;

в графе «Дата проведения измерения» – указывается число, месяц и год проведенного измерения;

в графе «ПДК, ПДУ, допустимый уровень» – приводятся значения гигиенических нормативов условий труда;

в графе «Фактический уровень фактора производственной среды и трудового процесса» – указываются значения зафиксированных на рабочем месте фактических величин факторов производственной среды и трудового процесса;

в графе «Продолжительность воздействия» – указывается фактическое время воздействия факторов производственной среды и трудового процесса;

графа «Класс условий труда» – обозначается цифрами, соответствующими классу условий труда по каждому фактору.

При расчете эквивалентных скорректированных уровней шума, локальной и общей вибрации, инфразвука, среднесменных концентраций химических веществ и аэрозолей, преимущественно фиброгенного действия, тяжести и напряженности трудового процесса время воздействия на работающих в течение смены уже учтено. Для параметров световой среды указывается только время пребывания (продолжительность воздействия) в разных помещениях (зонах), где выполняется работа.

Данная таблица может быть оформлена как приложение к строке 030 на отдельных листах.

В строке 040 – приводятся сведения о гарантиях и компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В таблице указываются фактические данные и данные о необходимости предоставления и размерах гарантий и компенсаций по результатам оценки условий труда с соответствующим обоснованием:

в п. 1 приводится фактический и рассчитанный по результатам оценки условий труда размер повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных условиях труда, %, в скобках указываются факторы производственной среды и трудового процесса, обуславливающие необходимость компенсации их вредного воздействия путем повышения размера оплаты труда. В графе «Основание» приводятся соответствующие нормативные правовые акты со ссылкой на разделы, главы, статьи или пункты;

в п. 2 приводятся фактические данные по дополнительным отпускам и данные о необходимости предоставления и размере дополнительных отпусков, являющихся компенсацией за вредные и (или) опасные условия труда. В графе «Основание» приводятся соответствующие нормативные правовые акты со ссылкой на разделы, главы, статьи или пункты;

в п. 3 приводятся сведения о продолжительности рабочей недели в часах по факту и по результатам оценки условий труда. В графе «Основание» указываются соответствующие действующие нормативные правовые акты со ссылкой на разделы, главы, статьи, пункты;

в п. 4 приводятся фактические данные об обеспечении работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, полученные на основании оценки условий труда. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты;

в п. 5 приводятся данные о бесплатном получении лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда по факту и по результатам оценки условий труда. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты;

в п. 6 приводятся сведения о праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости по факту и по результатам оценки условий труда в соответствии с действующим пенсионным законодательством. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты.

При отсутствии компенсаций в соответствующих графах таблицы ставятся прочерки.

В строке 050 – фактически принятая периодичность медицинских осмотров заполняется на основании согласованного с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека списка должностей и профессий, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам; рекомендуемая по результатам оценки условий труда периодичность медосмотров определяется на основании данных оценки уровней вредных и (или) опасных условий труда и действующих нормативных правовых актов, которые указываются в графе «Основание» со ссылками на соответствующие разделы, главы, статьи, пункты.

В строке 060 – приводятся рекомендации по режиму труда и отдыха применительно к конкретному рабочему месту на основании действующих нормативных правовых актов и иных документов, содержащих требования или рекомендации по режиму труда и отдыха, с указанием соответствующих разделов, глав, статей, пунктов.

В строке 070 – указываются рекомендации по использованию труда женщин и работников моложе 18 лет со ссылкой на соответствующие разделы, главы, статьи, пункты действующих нормативных правовых актов (Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих труд женщин и работников в возрасте до 18 лет).

Строка 080 содержит перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

В строке 090 – приводится заключение аттестационной комиссии по результатам аттестации данного рабочего места: Рабочее место аттестовано: по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классом _____

(1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

по травмобезопасности с уровнем (классом) _____

(1, 2, 3)

по обеспеченности СИЗ _____

(соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Карта подписывается председателем, членами аттестационной комиссии с указанием их должности, а также работниками, чьи рабочие места подлежали аттестации.

Приложение № 4
к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

**ПРОТОКОЛ
ОЦЕНКИ ТРАВМОБЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА**
№ _____
(идентификационный номер протокола (числовой и буквенный))

_____ (профессия, должность работника)

Дата проведения оценки _____

Наименование организации _____

Наименование Аттестующей организации _____

1. Перечень применяемого производственного оборудования и используемые для его оценки нормативные правовые акты по охране труда.
2. Перечень применяемых приспособлений и инструментов и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда.
3. Перечень применяемых средств обучения и инструктажа и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда.
4. Результаты оценки:

№ п/п	Требования нормативных правовых актов по травмобезопасности рабочего места	Фактическое состояние объектов оценки травмобезопасности на рабочем месте	Оценка соответствия травмобезопасности рабочего места нормативным правовым актам по охране труда	Необходимые мероприятия

5. Выводы:
 - производственное оборудование (не) соответствует требованиям травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);
 - приспособления и инструменты (не) соответствуют требованиям травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);
 - средства обучения и инструктажа выполнены (не) в соответствии с требованиями травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);
 - условия труда на рабочем месте по фактору травмобезопасности относятся к уровню (классу), определяемому в соответствии с п. 32 Порядка.
6. Оценку провели:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

7. Представитель организации, в которой проводилась оценка травмобезопасности рабочего места:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

8. Ответственное лицо Аттестующей организации

Должность	Ф.И.О.	Подпись

Печать аттестующей организации

Приложение № 5
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

**ПРОТОКОЛ
ОЦЕНКИ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ № ____**

(профессия, должность)

Дата проведения оценки _____

1. Наименование организации _____

2. Наименование Аттестующей организации _____

3. Основание для выдачи (СИЗ) работнику:

3.1. обязательных (согласно действующим нормам) _____;
(наименование документа)

3.2. дополнительных (стандарт организации, коллективный договор и т.п.) _____

(наименование документа)

4. Результаты оценки СИЗ:

№ п/п	Перечень СИЗ, положенных работнику согласно действующим нормам	Наличие СИЗ у работников (есть, нет)	Соответствие СИЗ условиям труда (соответствует, не соответствует)	Наличие сертификата или декларации соответствия (номер и срок действия, не требуется, отсутствует)
1.	Обязательные:			
2.	Дополнительные:			

5. Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета _____
(да, нет)

6. Итоговая оценка _____
(рабочее место соответствует, не соответствует требованиям обеспеченности работников СИЗ)

7. Предложения по улучшению обеспеченности СИЗ _____

8. Оценку провели:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

9. Представитель организации, в которой проводилась оценка:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

10. Ответственное лицо Аттестующей организации

Должность	Ф.И.О.	Подпись

Печать организации, проводившей оценку

Приложение № 6
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

**ВЕДОМОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ (РМ)
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ АТТЕСТАЦИИ
ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

_____ Дата _____
(наименование организации и подразделения)

наименование профессии, должности	Рабочее место		Количество рабочих мест с классами условий труда										Результаты аттестации, количество рабочих мест/работников	
	номер рабочего места	количество аналогичных рабочих мест/количество работников (чел.)	оптимальными и доступными	вредными и (или) опасными				травмоопасными	не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	аттестовано с классами труда 1 и 2 и соответствует по обеспеченности СИЗ	аттестовано с классами условий труда 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 и (или) не соответствует по обеспеченности СИЗ			
				3.1	3.2	3.3	3.4					4		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Итого по подразделению														

Председатель аттестационной комиссии _____ (ф.И.О.) _____ Дата _____
(подпись)

Приложение № 7
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

Организация по ОКПО	Органы государственной власти по ОКОГУ	Вид экономической деятельности по ОКВЭД	Территории по ОКАТО

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ (РМ) ОРГАНИЗАЦИИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ АТТЕСТАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Наименование структурного подразделения	Количество рабочих мест	Количество рабочих мест, на которых проведена аттестация по условиям труда/количество работников, занятых на этих рабочих местах (чел.)	Количество рабочих мест с классами условий труда				Количество рабочих мест/рабочников					
			оптимальными и допустимыми	вредными и (или) опасными	травмоопасными	не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	аттестовано с классами условий труда 1 и 2	аттестовано с классами условий труда 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 и (или) не соответствует по обеспеченности СИЗ				
1	2	3	1 и 2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	3	12	13	14
Итого по организации												

Председатель аттестационной комиссии _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись) _____ Дата _____

Приложение № 8
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

<p style="text-align: center;">Согласовано</p> <p>Руководитель профессионального союза организации или иного уполномоченного работниками представительного органа</p> <p>_____ (Ф.И.О.) (подпись) «__» _____ 200_ г.</p>	<p style="text-align: center;">Утверждаю</p> <p>Руководитель организации</p> <p>_____ (Ф.И.О.) (подпись) _____ 200_ г.</p>
<p>Председатель совместного комитета (комиссии) по охране труда организации</p> <p>_____ (Ф.И.О.) (подпись) «__» _____ 200_ г.</p>	

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ
УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении

Председатель аттестационной комиссии _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Приложение № 9
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

**ПРОТОКОЛ № _____
ЗАСЕДАНИЯ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА**

(наименование организации)

«__» _____ 200_ г.

В соответствии с приказом по организации от «__» _____ № ____ аттестационная комиссия провела с _____ по _____ 200_ г. аттестацию _____ рабочих мест по условиям труда (далее – аттестация).

Результаты аттестации представлены в:
картах аттестации рабочих мест по условиям труда;
ведомостях рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда;
сводной ведомости рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда.

По результатам аттестации разработан План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации для _____ рабочих мест.
(количество)

Рассмотрев результаты аттестации, аттестационная комиссия постановила:

- 1) считать работу по аттестации завершенной;
- 2) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда передать для утверждения работодателю;
- 3) предложения по подготовке к сертификации организации работ по охране труда передать работодателю.

Дополнительные предложения аттестационной комиссии (о повторной аттестации, о приостановке или ликвидации отдельных рабочих мест, о совершенствовании организации работ по улучшению условий труда и др.):

Председатель
аттестационной комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены аттестационной комиссии

_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)
_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)
_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)

Приложение № 10
к Порядку проведения аттестации
рабочих мест по условиям труда,
утвержденному Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 31.08.2007 № 569

ИНФОРМАЦИЯ

1. Данные об Аттестующей организации:

наименование _____
почтовый адрес _____
телефон _____
эл. адрес _____
факс _____
руководитель _____
(фамилия, инициалы)

2. Данные об учредителе (учредителях):

наименование _____
 почтовый адрес _____
 телефон _____
 эл. адрес _____
 факс _____
 руководитель _____
 (фамилия, инициалы)

3. Данные об организации (работодателе – физическом лице, являющемся индивидуальным предпринимателем), где проведена аттестация рабочих мест по условиям труда:

наименование _____
 почтовый адрес _____
 телефон _____
 эл. адрес _____
 факс _____
 руководитель _____
 (фамилия, инициалы)

4. Виды измерений, проведенных Аттестующей организацией

Наименование измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса	Нормативные правовые акты, регламентирующие гигиенические нормативы условий труда	Нормативные правовые акты, регламентирующие методы измерений

5. Средства измерений (СИ), использованные Аттестующей организацией

Наименование измеряемых параметров вредных и (или) опасных производственных факторов	Наименование средств измерений, тип (марка), заводской №, год выпуска	Изготовитель (страна, предприятие, фирма)	Диапазон измерений	Класс точности, погрешность измерений	Год ввода в эксплуатацию, инвентарный номер	Дата поверки, № свидетельства о поверке, периодичность

6. Кадровый состав работников Аттестующей организации

Ф.И.О.	Должность	Образование	Вид деятельности	Наличие сертификата (свидетельства)	Сведения об аттестации

Зарегистрировано в Минюсте РФ 18 февраля 2008 г. № 11174

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 30 января 2008 г. № 43н

Об утверждении правил финансирования в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 ноября 2007 г. № 787 «О финансировании в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 48, ст. 6007) приказываю:

Утвердить по согласованию с Фондом социального страхования Российской Федерации прилагаемые Правила финансирования в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Министр
Т.А. ГОЛИКОВА

Утверждены Приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 30 января 2008 г. № 43н

**Правила финансирования в 2008 году и в плановый период
2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению
производственного травматизма и профессиональных заболеваний
работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых
на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами**

1. Настоящие Правила определяют порядок и условия финансирования в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных забо-

лений работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (далее – предупредительные меры).

2. Финансированию в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страховые взносы) подлежат расходы на:

а) санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

б) приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами;

в) проведение аккредитованным органом (организацией) аттестации рабочих мест по условиям труда;

г) проведение запланированных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда работ по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

3. Финансирование предупредительных мер осуществляется страхователем соответственно суммам страховых взносов, подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в текущем календарном году.

Размер средств, направляемых страхователем на финансирование предупредительных мер, не может превышать 20 процентов сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году. При этом финансирование предупредительных мер осуществляется в пределах ассигнований, доведенных на эти цели Фондом до региональных отделений Фонда.

Страхователь направляет средства на финансирование предупредительных мер с учетом рекомендаций, содержащихся в акте о результатах проверки государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*.

4. Страхователь обращается с заявлением о финансировании предупредительных мер в исполнительный орган Фонда по месту своей регистрации (далее – исполнительный орган Фонда) в срок до 1 августа текущего календарного года.

* В случае проведенной проверки страхователя государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации.

К заявлению прилагаются:

план финансирования в текущем календарном году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (далее – план финансирования) с указанием суммы финансирования по форме согласно приложению к настоящим Правилам;

план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проводимых в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;

копия акта о результатах проверки государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*.

Дополнительно к указанным документам страхователем представляются документы (копии документов, заверенные в установленном порядке), обосновывающие необходимость финансирования предупредительных мер, в том числе:

в случае включения в план финансирования мероприятий, предусмотренных в подпункте а) пункта 2 настоящих Правил, – заключительный акт медицинской комиссии по результатам периодических медицинских осмотров (далее – заключительный акт), списки застрахованных работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и направляемых на санаторно-курортное лечение, с указанием рекомендаций, содержащихся в заключительном акте, а также копия лицензии организации, осуществляющей санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации;

в случае включения в план финансирования мероприятий, предусмотренных в подпункте б) пункта 2 настоящих Правил, – перечень приобретаемых средств индивидуальной защиты с указанием профессий или должностей работников и норм выдачи со ссылкой на соответствующий пункт типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

в случае включения в план финансирования мероприятий, предусмотренных в подпункте в) пункта 2 настоящих Правил, – копия договора с аккредитованным органом (организацией) на проведение работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, калькуляцию стоимости оказываемых услуг, и копия аттестата аккредитации, выданного органу (организации) на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с областью аккредитации;

в случае включения в план финансирования мероприятий, предусмотренных в подпункте г) пункта 2 настоящих Правил, – копии документов, оформленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, копии документов, подтверждающих приобретение, оснащение организаций соответствующим оборудованием, проведение работ с целью приведения уровней запыленности и загазованности в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. При подтверждении расходов страхователь пред-

* В случае проведенной проверки страхователя государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации.

ставляет документы о результатах повторных измерений запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах, проведенных аккредитованным органом (организацией). В случае поэтапного проведения работ с целью приведения уровней запыленности и загазованности в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда результаты повторных измерений представляются на заключительном этапе.

5. Решение о финансировании предупредительных мер, размере финансирования или об отказе в финансировании принимается:

по страхователям, у которых сумма страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год, составляет до 6 000,0 тыс. рублей включительно, – исполнительным органом Фонда в 10-дневный срок со дня принятия полного комплекта документов, указанных в пункте 4 настоящих Правил;

по страхователям, у которых сумма страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год, составляет более 6 000,0 тыс. рублей, – исполнительным органом Фонда после согласования с Фондом.

Исполнительный орган Фонда в 3-дневный срок со дня принятия полного комплекта документов, указанных в пункте 4 настоящих Правил, направляет их на согласование в Фонд.

Фонд согласовывает представленные документы в 15-дневный срок со дня их поступления.

Решение исполнительного органа Фонда в 3-дневный срок с даты его принятия или получения согласования из Фонда направляется страхователю (в случае принятия решения об отказе в финансировании или при отказе в согласовании – с обоснованием их причин).

Исполнительный орган Фонда принимает решение об отказе в финансировании предупредительных мер, если у страхователя имеется недоимка по уплате страховых взносов, представлен неполный перечень документов или представленные им документы содержат недостоверную информацию.

6. Решение исполнительного органа Фонда об отказе в финансировании предупредительных мер может быть обжаловано страхователем в вышестоящий орган Фонда или в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Страхователь ведет в установленном порядке учет средств, направленных на финансирование предупредительных мер в счет уплаты страховых взносов, и ежеквартально представляет в исполнительный орган Фонда отчет об их использовании по форме и в порядке, утверждаемыми Фондом.

После завершения запланированных мероприятий страхователь представляет в исполнительный орган Фонда соответствующие документы, подтверждающие произведенные расходы.

8. Расходы, произведенные страхователем с нарушением требований настоящих Правил, а также не подтвержденные документами о целевом использовании средств, не засчитываются в счет уплаты страховых взносов.

Приложение
к Правилам финансирования в 2008 году
и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер
по сокращению производственного травматизма
и профессиональных заболеваний работников
и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными производственными факторами,
утвержденным Приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 31 января 2008 г. № 43н

**План финансирования в _____ году предупредительных мер по сокращению
производственного травматизма и профессиональных заболеваний**

(наименование страхователя)

№ п/п	Наименование предупредительных мер	Обоснование для проведения предупредительных мер (приказ страхователя, коллективный договор, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и т.п.)	Срок исполнения	Планируемые расходы, руб.					
				всего	в том числе по кварталам				
					I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Руководитель

Главный бухгалтер

(подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 200__ год

(подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель

(наименование исполнительного органа Фонда
социального страхования Российской Федерации)
«__» _____ 200__ год

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.