

УДК 331.41

**НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОЦЕНИВАНИИ
УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ДЛЯ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ ЗА РАБОТУ
В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

д.т.н., проф. А.С. Беликов, к.т.н. В.В. Сафонов, к.т.н. Г.И. Харачих*

Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры,

**Крымский инженерно-педагогический университет*

Актуальность темы. В настоящее время уровень техники и экономическое развитие общества далеко не всегда позволяют обеспечить такие условия труда на всех без исключения работах и производствах, так как существует множество факторов, от которых зависит состояние условий труда (технологические процессы, технологическое оборудование, применяемое сырье и материалы, производственная среда и т.д.).

В связи с этим, с целью исключения или снижения неблагоприятного воздействия на состояние здоровья работников, законодательством определено предоставление льгот и компенсации работникам занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока, санитарно-оздоровительное лечение, сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, льготная пенсия, оплата труда в повышенном размере и др.).

Однако система определения льгот и компенсаций за вредные и тяжелые условия труда и за особый характер труда, практически не менялась с 1992 г. К сожалению, при определении и предоставлении льгот и компенсаций работникам, существует ряд вопросов, не урегулированных или не полностью урегулированных законодательством. Вопросы возникают при определении права и количественного выражения льгот и компенсаций, большинство которых предоставляются по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятии.

Анализ литературы по исследуемой теме. В настоящее время весь механизм определения льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда основывается лишь на существующих нормативно-правовых документах. До настоящего времени в Украине не издано какого-либо методического пособия, которое содержало хотя бы ссылки на все нормативно-правовые акты, касающиеся льгот и компенсаций.

Методика исследований.

Проведение аттестации рабочих мест на предприятии является обязанностью работодателя, предусмотренной законодательством, но в то же время контроль качества проведения аттестации и правильности определения льгот и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда, как правило, не является обязательным; контроль проводится государственной экспертизой условий

труда в плановом порядке, обычно по обращению предприятий или при возникновении спорных вопросов между органами пенсионного фонда Украины и работником, работником и работодателем.

При решении задач для достижения ясности в определении условий труда на рабочем месте использовались следующие методы:

1. Изучение, исследование и анализ нормативных, технических и правовых актов содержащих основные моменты исследуемой области. Выявление вопросов неоднозначности толкования, ошибки и несовершенство некоторых положений законодательства в сфере аттестации рабочих мест.

2. Практическая апробация проведения и оформления аттестации рабочих мест по условиям труда в ООО “Продмаш”. Экспертиза предоставленных материалов аттестаций рабочих мест по условиям труда некоторых предприятий АРК (ЗАО “Черноморнефтегаз”, ЧП “Тонас”, и т.д). Выработка предложений для решения существующих проблемных вопросов в этой области.

Неоднозначность толкования, грубые ошибки при исследованиях выявлены в следующих нормативно-правовых документах:

1. Списки 1 и 2.[1]. Например, разделом XXIV Списка 2 предусмотрено право на пенсию по возрасту на льготных условиях «Медицинских и фармацевтических работников, заразившихся при исполнении служебных обязанностей вирусом иммунодефицита человека». Это достаточно абсурдно, если применять ст.13, п.б Закона Украины «О пенсионном обеспечении» [2].

2. Гигиеническая классификация труда [3]. Например, раздел классификации «Биологические факторы», абсурдность этого вопроса состоит в том, что наличие фактора учитывается в том случае, если имеется превышение ПДК в *n*-ое количество раз, тогда как существует ряд микроорганизмов, которые могут вызвать заболевание, при проникновении хотя бы одного из них в организм человека, не говоря уже о концентрациях. Также, нет определенного критерия для установления понятий «личный риск, опасность, ответственность за безопасность других».

3. Методические рекомендации для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [4]. Например, раздел 23 «Общие профессии» Списка 1 [1] – водолазы, которые имеют право на льготную пенсию по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В данном случае рабочим местом является подводная среда, - как провести соответствующие измерения, например, воздуха рабочей зоны? (отсутствуют какие-либо методики, а если проводить измерения параметров на должном уровне, то аттестация рабочих мест по условиям труда по своей сути может перейти в научно-исследовательскую работу).

Также стоит обратить внимание на раздел 21 п. 3 Списка 1 [1], который предусматривает: «Работники (диспетчеры, диспетчеры-инструкторы, старшие диспетчеры, руководители полетов), осуществляющие непосредственное управление воздушным движением в зонах аэропортов, аэроузлов, аэродром-

но-диспетчерских, районных, вспомогательных центрах и их секторах, местных диспетчерских пунктах с наибольшей интенсивностью или сложностью движения». Возникают вопросы такого характера: Каков количественный критерий терминов «наибольшая интенсивность» и «сложность движения» для предотвращения ошибок при отнесении к Спискам? А также, если провести аттестацию рабочего места по условиям труда у вышеуказанных работников в наличии имеется только лишь один фактор – напряженность труда, каков смысл проведения аттестации для этих рабочих мест?

4. Показатели и критерии условий труда [5], по которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска рабочим, занятым на работах, связанных с вредным влиянием на здоровье вредных производственных факторов. Например, в разделе микроклимата при наличии всех его параметров возникает вопрос при определении продолжительности отпуска: учитывать сумму дней или осуществлять подсчет по принципу интегральной оценки.

При определении отпуска также не мало важно сказать о таких возникающих вопросах: в гигиенической классификации труда, такой фактор, как пребывание в вынужденной позе следует считать действующим, если в таком положении рабочий находится более 25% за смену, тогда, как при определении отпуска указанный фактор должен действовать более 59 % рабочей смены. Такие же вопросы возникают и с «нахождением в наклонном положении», «вынужденные наклоны».

5. Доплаты к тарифной ставке. Например, при определении доплат используют перечни: - перечни Министерств, в сфере управления которых находятся предприятия, что предусмотрено законодательством. Эти Перечни разрабатывались на основании отраслевых Перечней, утвержденных Государственным комитетом труда СССР и Секретариатом Всесоюзного Центрального Союза Профсоюзов (ВЦСПС). Но, в настоящее время, большинство предприятий не имеют вышестоящих органов, которые утверждали бы такие перечни.

6. Предоставление бесплатного молока работникам, занятым во вредных условиях труда. В большинстве случаев предоставление молока работникам осуществляется при условии превышения ПДК веществ, указанных в «Перечне химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или равноценных пищевых продуктов» [6]. Хотя, в «Порядке бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда» нет прямого указания на это. В Порядке указано, что молоко выдается при фактической занятости работника с веществами, указанными в Перечне [7].

Выводы и предложения представлены в таблице.

Табл. 1.

| Выводы | Предложения |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Ответственность руководителя за безопасные условия труда; - Цель аттестации не выявление и улучшение, а предоставление льгот и компенсаций; - Абсурдность некоторых положений Гигиенической классификации труда; - Ошибки в методических рекомендациях; - Сложность применения Списков 1 и 2; - Используемый порядок проведения аттестации рабочих мест неоднозначен; - Неясными остаются вопросы аттестации рабочих мест инвалидов; - Сложность отнесения рабочего места к тому или иному классу опасности; - Не ясен вопрос проведения аттестации рабочих мест частным лицом; - Отсутствие методических рекомендаций с содержанием всех нормативно-правовых документов по аттестации рабочих мест; - Значительные затраты времени на проведение и оформление аттестации рабочих мест; - Сложность определения льгот и компенсаций за счет различия отнесения тех или иных факторов при подсчете баллов. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Предусмотреть в законодательстве прямую ответственность работодателя за несвоевременное и некачественное проведение аттестации рабочих мест; 2. Переориентировать использование механизма аттестации рабочих мест в первую очередь на стимулирование работодателя на улучшение условий труда работников; 3. Применить для целей аттестации рабочих мест новую Гигиеническую классификацию труда; 4. Разработать инструкцию по проведению аттестации по условиям труда; 5. Разработка новой формы Карты условий труда в соответствии с новой гигиенической классификацией труда; 6. Разработать новые показатели и критерии по предоставлению льготной пенсии, дополнительным ежегодным отпускам, доплатам в соответствии с новой Гигиенической классификацией труда; 7. Выделить из Списка 1 и 2 часть производств в Списки, например 3 и 4 – без проведения аттестации рабочих мест; 8. Законодательно определить порядок проведения аттестации рабочих мест инвалида и разработать требования к его рабочему месту; 9. Определить объективные (желательно числовые) показатели (критерии) отнесения рабочего места к классам опасности; 10. В перспективе – отказаться от обуславливания предоставления льгот и компенсаций. 11. Разработать единый Список, который бы содержал все виды льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда; 12. Разработать единый перечень работ на доплаты, как приложение к Региональному соглашению по областям; |

| | |
|--|--|
| | <p>13. Факторы унифицировать с пенсией и отпусками на основе Гигиенической классификации труда, при этом учесть долю временных факторов;</p> <p>14. Решить вопрос по аттестации рабочих мест по условиям труда у частного предпринимателя физического лица;</p> <p>15. Разработать необходимые программы для электронного, оперативного оформления документов по аттестации;</p> <p>16. Подготовить сборник методических рекомендаций и нормативно-правовых актов для аттестации рабочих мест.</p> |
|--|--|

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Список 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, занятость в которых полный рабочий день дает право на пенсию на льготных условиях. Утвержден Постановлением Кабинета министров Украины № 36 от 16.02.03.
2. Закон Украины «О пенсионном обеспечении» № 1788-ХІІ от 5 ноября 1991 г.
3. Гигиеническая классификация труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса). Утвержденная Министерством здравоохранения СССР №4137-86 от 12.08.86г.
4. Методические рекомендации по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Утверждены Министерством труда Украины (Постановление №41 от 01.09.92) и Министерством охраны здоровья Украины (01.09.92).
5. Показатели и критерии условий труда, по которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск рабочим, занятым на работах, связанных с негативным влиянием вредных производственных факторов. Приказ №383/55 от 31.12.97, утвержденный Министерством охраны здоровья Украины и Министерством труда и социальной политики Украины.
6. Перечень химических веществ, при работе с которыми с профилактической целью рекомендуется употребление молока. Утвержден Министерством Здравоохранения СССР № 4430-87 от 4 ноября 1987г.
7. Постановление Госкомитета по вопросам труда и социальным вопросам и Президиума ВЦСП от 16 ноября 1987г. №731/П-13 «О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда».