



ISBN 978-5-905531-02-6

А. Г. Федорец  
Е. Н. Мишутинская

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА  
НОВЫЙ ПОРЯДОК ГЛАЗАМИ ЭКСПЕРТОВ

МОСКВА 2012  
ИНСТИТУТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

А. Г. Федорец  
Е. Н. Мишутинская



УДК 331.8:658.382  
ББК 65.247:658.382  
А 928

**Федорец А.Г., Мишутинская Е.Н.**  
А 928 **Аттестация рабочих мест по условиям труда. Новый  
Порядок глазами экспертов:** учебно-практическое изда-  
ние. – М.: АНО «ИБТ», 2012 г. – 310 с.

**ISBN 978-5-905531-02-6**

Учебно-практическое издание посвящено центральному мероприятию охраны труда – аттестации рабочих мест по условиям труда. По глубине анализа ключевых элементов системы охраны труда, имеющих отношение к этому мероприятию издание не имеет аналогов. Авторы детально рассматривают не только основы аттестации рабочих мест по условиям труда, но и те трудности и «подводные камни», с которыми сталкиваются организации при ее проведении. Наряду с изложением требований нормативных документов Российской Федерации в области охраны труда здесь воплотился весь богатый практический опыт АНО «ИБТ» и ООО «Экожилстрой» по проведению работ по аттестации рабочих мест по условиям труда. Эта книга окажет несомненную пользу организациям при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Вычитка и корректура произведены авторами.  
Авторы будут признательны за замечания и предложения.  
Свои пожелания Вы можете направить на e-mail: [expert@ohsi.ru](mailto:expert@ohsi.ru)



УДК 331.8:658.382  
ББК 65.247:658.382  
А 928

ISBN 978-5-905531-02-6

© АНО «ИБТ», 2012

© А.Г. Федорец, Е.Н. Мишутинская, 2012

***«Господь, во всеблагой  
милости своей, сделал всё  
нужное несложным, а всё  
сложное – ненужным».***

*Г.С. Сковорода, философ XVII века*

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	7
<b>1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА .....</b>	<b>12</b>
1.1. Аттестация рабочих мест в России и в мире.....	12
1.2. Исторические аспекты развития аттестации рабочих мест в СССР и в России .....	15
1.3. Объективные ограничения системы аттестации рабочих мест .....	20
1.4. Основные отличия нового Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда .....	24
<b>2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА .....</b>	<b>29</b>
2.1. Общее понятие о «качестве» .....	29
2.2. Анализ системы аттестации рабочих мест по условиям труда с позиции «качества» .....	30
<b>3. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА .....</b>	<b>35</b>
3.1. Термины и определения.....	35
3.2. Этапы аттестации рабочих мест в организации .....	56
3.3. Принятие решения о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда .....	60
3.4. Требования Порядка аттестации по координации деятельности участников аттестации рабочих мест .....	64
3.5. Подготовка и издание приказа о проведении аттестации рабочих мест .....	68
3.6. Требования и рекомендации по формированию аттестационной комиссии организации .....	73
3.7. Порядок принятия решений при аттестации рабочих мест по условиям труда .....	75
3.8. Распределение обязанностей между членами аттестационной комиссии.. ..	80
3.9. Разработка, согласование и утверждение календарного плана (графика) проведения работ по АРМ .....	86
3.10. Обучение членов аттестационной комиссии по проблемным вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда .....	89
3.11. Распределение обязанностей и ответственности между заказчиком и аттестующей организацией .....	92
3.12. Рекомендации по выбору аттестующей организации .....	96

<b>4. НОРМАТИВНАЯ БАЗА АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА .....</b>	<b>102</b>
4.1. Формирование нормативной базы аттестации рабочих мест .....	102
4.2. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти .....	104
4.3. Государственные нормативные требования охраны труда .....	107
4.4. Нормативные документы .....	111
4.5. Локальные нормативные акты .....	113
4.6. Проблемы формирования нормативной базы для проведения аттестации рабочих мест.....	116
<b>5. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НОРМАТИВНОЙ ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО КОМПЕНСАЦИЯМ, ОБУСЛОВЛЕННЫМ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА .....</b>	<b>124</b>
5.1. Общее состояние понятийного аппарата условий труда .....	124
5.2. «Вредные, опасные» и иные особые условия труда и работы .....	124
5.3. О сущности термина «компенсация» применительно к условиям труда .....	127
5.4. О нормативных правовых актах бывшего СССР и Российской Федерации в отношении «компенсаций» .....	131
5.5. Рекомендации по назначению «компенсаций» по результатам аттестации рабочих мест.....	138
<b>6. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, ПОДЛЕЖАЩИХ АТТЕСТАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА .....</b>	<b>140</b>
6.1. Назначение и роль Перечня рабочих мест при проведении аттестации .....	140
6.2. Разработка предварительного Перечня рабочих мест для заключения договора с аттестующей организацией .....	145
<b>7. ПРОВЕДЕНИЕ ИЗМЕРЕНИЙ И ОЦЕНОК .....</b>	<b>162</b>
7.1. Общие положения.....	162
7.2. Особенности результатов измерений факторов производственной среды на рабочих местах .....	171
7.3. Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам. Оформление протоколов измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса .....	175
7.4. Оценка условий труда в особых случаях .....	178
7.5. Оценивание факторов трудового процесса экспертными методами. ....	181

<b>8. ОЦЕНКА ТРАВМООПАСНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ</b> .....	<b>185</b>
8.1. Нормативные особенности оценки травмоопасности рабочих мест .....	185
8.2. Содержание оценки травмоопасности при аттестации рабочих мест по условиям труда .....	187
8.3. Оформление протоколов оценок травмоопасности рабочих мест .....	196
8.4. От формальной «оценки травмоопасности» к оценке реальной «травмоопасности» .....	198
<b>9. ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b> .....	<b>207</b>
9.1. Нормативная база для оценки обеспеченности работников СИЗ .....	207
9.2. Содержание и порядок оценки обеспеченности работников СИЗ при аттестации рабочих мест .....	212
9.3. Обоснование внесения изменений в нормы выдачи СИЗ .....	220
<b>10. ПОДГОТОВКА И ОФОРМЛЕНИЕ ОТЧЕТА О РЕЗУЛЬТАТАХ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ</b> .....	<b>226</b>
10.1. Комплексная оценка условий труда на рабочих местах .....	226
10.2. Содержание и особенности этапа оформления Отчета об аттестации .....	227
10.3. Состав документов по результатам аттестации .....	229
10.4. Оформление Карт аттестации рабочих мест по условиям труда .....	230
10.5. Оформление сводных данных по результатам аттестации рабочих мест .....	268
10.6. Оформление и согласование Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда .....	270
<b>11. ЗАСЕДАНИЕ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ. ПОДПИСАНИЕ ИТОГОВЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА</b> .....	<b>273</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>276</b>
Приложение № 1 Техническое задание на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда .....	278
Приложение № 2 Формы для подготовки исходных данных .....	285
Приложение № 3 Пример заполнения карты аттестации рабочих мест по условиям труда .....	289
<b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ</b> .....	<b>298</b>

## ПРЕДИСЛОВИЕ

*Учить не мыслям, а мыслить.  
И. Кант*

Условия труда – косвенный показатель эффективности экономики. Это относится как экономике государства в целом, так и к экономическому состоянию отдельного предприятия. Например, известно, что производительность труда в России примерно в 2–2,5 раза ниже, чем в странах Западной Европы. Интересное совпадение: уровень смертельного травматизма в России выше... тоже в 2,5 раза. Эти цифры наглядно показывают, что результативность нашей системы управления социально-экономическими процессами в 2,5 раза ниже, чем в странах ЕС. Следствием этого является тот факт, что только прямые потери экономики России из-за травм и заболеваний работников составляют около полутриллиона рублей в год (почти 2% ВВП, что сопоставимо с расходами на национальную оборону или здравоохранение).

Наша страна стоит на пороге важного этапа социально-экономического развития: для того чтобы иметь право называться развитой страной, в течение ближайших 10 лет нам необходимо повысить производительность труда, эффективность производства в основных отраслях экономики в 3–5 раз и при этом сохранить жизнь и здоровье работников<sup>1</sup>.

Сохранение жизни и здоровья работников – задача деятельности, которая называется «охрана труда». В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 209 ТК РФ) «охрана труда – 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».

Одним из таких мероприятий является аттестация рабочих мест по условиям труда. Особенность его заключается в том, что оно, так или иначе, включает в себя все составляющие, перечисленные в определении «охраны труда». Аттестацию рабочих мест по условиям труда без какой-либо натяжки можно считать основным, центральным

<sup>1</sup> Вывод сделан на основании Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р)

мероприятием охраны труда в Российской Федерации. Общество вправе ожидать от этого мероприятия соответствующей его статусу высокой эффективности, т. е. соразмерности социально-экономического результата этого мероприятия затратам на его проведение.

В то же время наш практический опыт и объективная статистика состояния условий труда в России, тенденции ухудшения условий труда (увеличения количества работников, занятых во вредных условиях труда и получающих в связи с этим различные компенсации) наводят на мысль о том, что это центральное мероприятие охраны труда не отвечает требованиям результативности и эффективности в нынешних социально-экономических условиях.

На проведение аттестации рабочих мест по условиям труда ежегодно тратятся огромные деньги. Известно, что в Российской Федерации насчитывается около 70 млн занятого населения, что означает необходимость ежегодной аттестации примерно 5 млн рабочих мест (с учетом их «аналогичности»). При средней стоимости одного комплекта материалов аттестации около 2,5 тыс. рублей ежегодный потенциальный объем рынка услуг по аттестации рабочих мест составляет около 12,5 млрд рублей. С учетом того, что далеко не все организации включились в процесс аттестации, реальный объем рынка аттестации рабочих мест составляет от 1 до 2 млрд рублей<sup>2</sup>.

В масштабе экономики страны это не слишком большие деньги, но и они могли бы принести значительную пользу, если бы были направлены действительно на улучшение организации и условий труда.

Главной причиной такого состояния является то, что аттестация рабочих мест по условиям труда по своему статусу в нынешней правовой системе России не выходит и объективно не может выходить за рамки **государственных нормативных требований охраны труда**, т. е. правовых норм. Количество правовых норм, регламентирующих внутреннюю деятельность предприятий, производственный процесс, в том числе деятельность в области обеспечения производственной безопасности (включая охрану труда), за последние годы существенно уменьшилось и продолжает уменьшаться. Поэтому многие практические вопросы организации и проведения аттестации рабочих мест «повисают» без необходимой правовой поддержки и кое-как реали-

<sup>2</sup> Постановлением Правительства РФ от 22 декабря 2011 г. № 1082 года на цели аттестации рабочих мест в наиболее «вредных» бюджетных сферах (здравоохранение, образование и культура) из средств Фонда социального страхования РФ дополнительно выделен 1 млрд. рублей.

зуются на основе «авторитетных мнений», «комментариев», «сложившейся практики», «по понятиям» и т. п. А «на местах» пока еще не привыкли к новым правовым условиям, в которых регламентирующие (предписывающие) нормы все больше уступают место «ограничительным». Это процесс является совершенно нормальным для России, как и для любой цивилизованной страны: «разрешено все, что явно не запрещено».

Но такой подход требует способности и готовности всех уровней управления к принятию самостоятельных решений, к действию и к правовой ответственности за результат действия, его возможные «неожиданные» последствия.

Между тем результаты аттестации рабочих мест по условиям труда носят действительно правовой характер, поскольку затрагивают интересы и государства (исполнительной власти), и общества (населения), и бизнес-интересы предприятий (собственников, высшего руководства), и личные интересы работников. В связи с этим каждое решение в ходе аттестации должно быть основано на правовых нормах или тщательно обосновано и документировано. В то же время до сих пор процветают аттестующие компании, которые цинично эксплуатируют безграмотность заказчиков в вопросах аттестации рабочих мест, предлагая её проведение «под ключ» (т. е. «кота в мешке»).

В течение ряда лет наш учебный центр проводит семинары по охране труда, в том числе и по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда. В ходе этих семинаров мы стараемся раскрыть и объяснить все проблемные вопросы аттестации рабочих мест, показать возможные варианты решения этих проблем и получаемые в итоге результаты, которые могут разительно отличаться от интуитивно предполагаемых или полученных случайно («под ключ»). Многие слушатели по завершении семинара недоумевают: «Вы говорите, что эту проблему можно решить и так, и по-другому, и еще иначе. А как же *правильно*?».

Действительно, вся система аттестации рабочих мест по условиям труда устроена крайне неудовлетворительно. Поэтому для большинства проблемных вопросов аттестации рабочих мест нет **правильного** решения. Совместными усилиями членов аттестационной комиссии на основе тщательного анализа социально-экономического состояния организации и стратегии ее развития можно найти только **наиболее**

**рациональное решение, не противоречащее государственным нормативным требованиям охраны труда.**

Особенностью современного этапа охраны труда является наличие возможностей для выбора вариантов решения проблемы. Такая возможность предоставляет преимущество тем руководителям и организациям, которые уже вошли в рыночные отношения, ориентированы на развитие и процветание, но, к сожалению, зачастую вводит в ступор тех, кто по привычке ждет помощи «сверху» в виде государственных заказов, дотаций и (или) «обязательных для исполнения» нормативных указаний.

Представляемая книга разработана на основании материалов семинаров по аттестации рабочих мест, проводимых в Автономной некоммерческой организации «Институт безопасности труда» с 2006 года, задолго до вступления в силу нового Порядка проведения аттестации рабочих мест. Следует заметить, что первые семинары по «Аттестации производственных объектов и рабочих мест по условиям труда» мы проводили по заказу организаций Республики Казахстан, поскольку в России обучение членов аттестационных комиссий в то время еще не практиковалось (да и сейчас особенно не практикуется). А напрасно, поскольку ошибки в принятии решений, связанных с результатами аттестации, стоят в десятки и сотни раз дороже, чем затраты на проведение аттестации, и в тысячи раз дороже, чем качественное обучение членов комиссий «по проблемным вопросам аттестации рабочих мест».

Особенностью наших семинаров и настоящей книги является то, что мы не излагаем здесь прописных истин, материал не содержит обширных цитат из нормативных документов (для увеличения объема издания). В связи с противоречивостью нормативных основ и понятийного аппарата охраны труда и системы аттестации рабочих мест по условиям труда, читатель практически не встретит здесь «единственно правильных» советов, рекомендаций или указаний. Три четверти объема пособия – это наш опыт и наши мысли. Остальное – необходимые выдержки из нормативных документов, органично включенные в текст пособия в необходимых местах.

Организации, работающие «в рынке», прекрасно понимают, что требования к качеству продукции и услуг определяет не орган исполнительной власти, а Его Величество Потребитель, а также то, что благосостояние и здоровье работников определяется не столько ко-

личеством выдаваемого бесплатного молока, сколько производительностью труда, качеством продукции, конкурентоспособностью предприятия. А для этого надо уметь *правильно* пользоваться законами и иными нормативными правовыми актами и *правильно* распоряжаться ограниченными ресурсами.

Эта книга предназначена в первую очередь для руководителей и специалистов тех предприятий, которые уже нашли свое место в рыночных условиях, которые стремятся к лидерству в своих областях деятельности, планируют выйти со своей продукцией или услугами на мировой рынок, где действуют не «мнения», а «правовые нормы».

Настоящее издание может быть полезным для разработчиков нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, специалистов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Если же материал, изложенный в книге, для вас окажется недостаточно понятным, вы можете: а) посетить наш сайт [www.ohsi.ru](http://www.ohsi.ru); б) проконсультироваться с нашими специалистами по телефону или в) посетить наш семинар.

С уважением, авторы.

## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

### 1.1. Аттестация рабочих мест в России и в мире

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ проведение аттестации рабочих мест по условиям труда является законодательной обязанностью работодателя. Аттестация по условиям труда должна быть проведена у всех работодателей и на всех рабочих местах.

При всем многообразии оценок процесса аттестации рабочих мест по условиям труда – от восторженных до откровенно негативных – следует признать, что в действующей на сегодняшний день государственной системе управления охраной труда это мероприятие является центральным. Основная цель его – обосновать необходимость установления так называемых «компенсаций» за так называемые «вредные условия труда». Здесь следует заметить, что термины, приведенные в кавычках, используются в системе аттестации рабочих мест не вполне правомерно, однако более подробно этот вопрос будет освещен в дальнейшем.

Ни в одной развитой стране мира такая процедура как аттестация рабочих мест по условиям труда, включающая обязательное измерение и оценку всех производственных факторов на рабочих местах под пристальным надзором государства, не проводится. Вместо этого применяется процедура выявления опасностей и оценки рисков, информирование работников о рисках до подписания контракта и управление этими рисками. Управление рисками предполагает проведение *целесообразных* мероприятий по предотвращению выявленных опасностей, которые могут привести к неприемлемому ущербу для здоровья работника, а следовательно и для бюджета работодателя. Устраняются только те опасности, которые явно определены законодательством, или предполагаемый (вероятный) ущерб от которых явно превышает затраты на устранение опасности.

Международная организация труда смотрит на нашу национальную забаву под названием «аттестация рабочих мест по условиям труда» с некоторым недоумением, но и с пониманием того факта, что наше трудовое законодательство пока еще не созрело для рыночных

отношений, поскольку, как сказал К. Маркс, «право никогда не может быть выше, чем экономический строй и обусловленное им культурное развитие общества».

В частности, в одной из брошюр Субрегионального Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, выпущенной к «Международному дню охраны труда», говорится: «На ранней стадии промышленного развития за вредную и потенциально опасную работу трудящиеся получали более высокие выплаты. Таким образом работникам частично компенсировали риски и вред их здоровью. Однако в современном обществе эта система практически изжила себя и в основном больше нигде не используется, за исключением стран СНГ и некоторых стран Восточной Европы».

Действительно, в ближайших республиках СНГ (Украина, Казахстан, Беларусь) процедура, аналогичная нашей аттестации рабочих мест по условиям труда, тоже проводится, хоть и с некоторыми особенностями, которые позволяют считать этот процесс более разумным и целесообразным, чем в России.

Например, в Украине аттестация рабочих мест, так же как и в России, рассматривается в качестве одного из инструментов регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками в области реализации прав на здоровые и безопасные условия труда, льготное пенсионное обеспечение, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях. Отличие заключается в том, что государственные органы управления в Украине аттестацией особенно не увлекаются, поэтому Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины № 442 от 1 августа 1992 года, с тех пор не изменялся и примерно соответствует нашему Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12. Иными словами, также как и наше Положение 1997 года, рассматриваемый документ носит достаточно общий характер и, несмотря на наличие законодательной обязанности проведения аттестации рабочих мест, сам процесс является внутренним делом организации, услуги «аттестующих организаций» государство не навязывает.

Статьей 2 Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» предусмотрено,

что нанимателями должна быть проведена аттестация рабочих мест по условиям труда только в целях определения права работников на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Оценка условий труда осуществляется по упрощенной методике и не на всех рабочих местах, а только на тех, где аттестационная комиссия предполагает наличие вредных (опасных) производственных факторов, дающих право на указанные «компенсации».

В Республике Казахстан аттестации по условиям труда подвергаются не рабочие места, а *производственные объекты* (в соответствии с «Правилами проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23 августа 2007 года № 203–п). Особенностью процесса аттестации является проведение измерений и оценок *в помещениях* с распространением результатов на все рабочие места в помещении. Например, измерения (отбор проб) должны проводиться в помещении (цехе, офисе) с расчетом 1 точка на 50 м<sup>2</sup>, а не на каждом рабочем месте.

Такой подход существенно упрощает и удешевляет процедуру аттестации и облегчает формирование плана мероприятий по улучшению условий труда. Результаты аттестации также *могут использоваться* для «обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан», однако главной целью аттестации производственных объектов является приведение условий труда в соответствие с нормативами. Для аттестации могут привлекаться и «специализированные организации», но, как и в других республиках СНГ, государственное навязывание их услуг не практикуется. Организация (при наличии возможностей) имеет право провести аттестацию своими силами.

Обилие природных богатств и, в частности, высокие цены на энергоносители пока позволяют нашей национальной экономике выдерживать груз аттестации рабочих мест, при которой должны проверяться все производственные факторы на всех рабочих местах. При этом работодателям внешняя «услуга» по проведению аттестации рабочих мест навязывается без учета собственных возможностей организации (которые зачастую превышают возможности лю-

бой аттестующей организации), без объяснения ее ценности и без предложения альтернативных способов достижения главной цели аттестации (Трудовой кодекс, ст. 209) – приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, т. е. устранения нарушений трудового законодательства.

## 1.2. Исторические аспекты развития аттестации рабочих мест в СССР и в России

Термин «аттестация рабочих мест» встречается уже в союзном КЗоТе 1971 года, где (ст. 102) говорится, что «нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда».

При этом «администрация предприятия, учреждения, организации обязана обеспечивать нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки». Такими условиями, в том числе, считаются «...5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.)» (КЗоТ, ст. 108).

Поскольку в КЗоТе термин «аттестация рабочих мест» больше не встречается, из этого можно сделать вывод, что конечной целью «аттестации и рационализации рабочих мест» в СССР считалось повышение производительности труда. В качестве одного из факторов повышения производительности вполне разумно рассматривались «безопасные и здоровые условия труда».

В Постановлении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 381/22–68 от 2 октября 1985 г. (п. 2), а также и во всех последующих записано, что объединения, предприятия и организации утверждают перечни рабочих мест, на которых устанавливаются конкретные размеры доплат рабочим по условиям труда на основе отраслевых перечней и аттестации рабочих мест. Так, впервые в законодательстве об охране труда понятие «аттестация рабочего места» связывается с уровнем заработной платы.



Этот подход также можно считать обоснованным, поскольку неблагоприятные (отклоняющиеся от нормальных) условия труда обуславливают повышенные затраты рабочей силы, что в свою очередь должно компенсироваться повышением оплаты труда. С другой стороны, такой подход сразу же становится сдерживающим фактором для совершенствования оборудования и технологий, обусловленным нежеланием работников расставаться с дополнительным доходом, не связанным с конечным результатом их труда.

Выделение дополнительной оплаты труда из общей заработной платы, определяемой с учетом квалификации работника, тяжести и напряженности труда, риска для жизни и здоровья, в отдельную статью (доплаты, «компенсации») стало одним из значимых факторов обострения социальных отношений в современной России.

Последний раз термин «аттестация рабочего места» в СССР появился в одном из последних законов «О пенсионном обеспечении граждан СССР» (от 15 мая 1990 года), согласно которому (ст. 14) пенсии по возрасту на льготных условиях даются по результатам аттестации рабочих мест. В этой же статье поручается Совету Министров СССР разработать и утвердить Положение об органах Государственной экспертизы условий труда и порядок проведения аттестации рабочих мест. 13 августа 1990 г. Совет Министров СССР издает Постановление № 812 «О Государственной экспертизе условий труда». В связи с распадом СССР это постановление не было выполнено.

С созданием в России Государственной экспертизы условий труда (постановление СМ РСФСР от 3 декабря 1990 г. № 557) в ее функции было вменено «осуществление государственного контроля за... качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и их отнесением к категории с вредными и тяжелыми условиями труда». На логичные вопросы: что такое «аттестация рабочих мест по условиям труда», кто и каким образом должен ее проводить, как отличить «вредные» условия труда от «полезных», а «тяжелые» от «легких», – это постановление ответа не дает.

В некоторой степени конкретизировал смысл «аттестации рабочих мест по условиям труда» в 1991 году Совет Министров РСФСР, который обязал руководителей предприятий (объединений) и организаций провести аттестацию рабочих мест и принять необходимые меры **к улучшению условий труда** (пост. СМ РСФСР от 2 октября 1991 г. № 517

«О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет»). По своему смыслу действие указанного постановления распространялось только на предприятия, а соответственно – на рабочие места, имевшие отношение к так называемым Спискам № 1 и № 2. По существу, этот подход был более разумным чем современный, поскольку позволял сконцентрировать ограниченные ресурсы на решении наиболее важных проблем.

Во исполнение этого постановления приказом Минтруда РФ от 8 января 1992 г. № 2 была утверждена «Инструкция о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее в этом разделе – Инструкция). Инструкция устанавливала порядок аттестации рабочих мест по условиям труда в целях проведения оздоровительных мероприятий и предоставления льгот и компенсаций за вредные и тяжелые условия труда. Она предназначалась для использования на предприятиях и в организациях народного хозяйства независимо от форм собственности и хозяйствования.

Инструкция уже содержала требование о проведении аттестации по условиям труда *на всех рабочих местах* с полным охватом измерениями и оценками всех вредных и опасных производственных факторов.

Инструкция и принятый в ней соответствующий подход не могли бы появиться в СССР, так как рачительный работодатель (советское государство, Совет Министров СССР, ЦК КПСС) не допустили бы нерациональных затрат государственных средств, чтобы «по каждому учтенному рабочему месту» измерить и оценить «все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы».

Гигиеническая классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса в ходе аттестации осуществлялась в соответствии с одноименным документом, утвержденным Главным государственным санитарным врачом СССР 12 августа 1986 г. № 4137–86. Характерно, что этот нормативный документ давал определение «вредных и опасных условий труда», принципиально отличающееся от нынешних определений, содержащихся в нормативном документе Роспотребнадзора России «Руководство Р 2.2.2006–05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (далее – Руководство Р 2.2.2006–05) (табл. 1.1).

В конце 90-х годов прошлого века идея аттестации рабочих мест получила новое развитие. Постановлением Минтруда РФ от 14 марта 1997 года № 12 утверждено «Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее – Положение 1997 г.)

По существу, Положение 1997 г. практически ничего не изменило в методологии и целях аттестации рабочих мест. Положение, как и Инструкция, выдержало направление в большей степени на «предоставление льгот и компенсаций за вредные условия труда», чем на улучшение условий труда.

Таблица 1.1  
Сравнение классификаций условий труда

Гигиеническая классификация условий труда (1986 год)	Критерии и классификация условий труда (2005 год)
«Вредные и опасные условия труда – это условия и характер труда, при которых, <b>вследствие нарушения санитарных норм и правил, возможно</b> воздействие опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, превышающих гигиенические нормативы, и психофизиологических факторов трудовой деятельности, вызывающих функциональные изменения организма, которые могут привести к стойкому снижению работоспособности и/или нарушению здоровья работающих».	«Вредные условия труда (3 класс) характеризуются <b>наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы</b> и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на 4 степени вредности...». «Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) – воздействие производственных факторов в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм».

Несмотря на более высокий нормативный статус документа (постановление, а не инструкция), аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях фактически началась только в 1999 году с выходом Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (№ 181 – ФЗ от 17.07.1999 г.). Этот законодательный акт

утвердил обязательный характер проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для каждого работодателя (ст. 14), независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. В действующем Трудовом кодексе РФ положение об обязательности проведения аттестации рабочих мест также осталось в силе (ст. 212 ТК РФ).

Начиная с 1991 года, т. е. с начала становления многоукладной экономики взамен единой государственной, цели аттестации рабочих мест от рациональных, связанных с социально-экономическим развитием предприятия и государства, начали все более интенсивно дрейфовать в направлении превращения этого мероприятия в вид государственного надзора за соблюдением работодателями государственных нормативных требований охраны труда.

Аттестация рабочих мест окончательно оторвалась от самого производственного процесса, от результатов труда, ограничилась только оценкой условий труда – «как бы» в интересах охраны здоровья работников. Интересы предприятия (в т. ч. работоспособность персонала и производительность труда), общества (опять же, производительность труда и тесно связанные с ней уровень жизни и состояние здоровья населения) оказались вне сферы интересов государства. При этом все расходы по проведению этого надзорного по своей сути мероприятия несет хозяйствующий субъект. Аттестационный надзор за соблюдением государственных требований охраны труда в бюджетных учреждениях путем проведения аттестации рабочих мест государственных служащих также перекладывается на предприятия экономического сектора через налоговые отчисления, наполняющие бюджетную систему.

Разработка Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда взамен Положения 1997 года началась в 2005 году. В первом рабочем варианте новый документ практически не отличался от прежнего Положения. Последний вариант, подготовленный для направления в Минюст России, уже отражал новую точку зрения на роль аттестации рабочих мест в системе государственного управления охраной труда: аттестация рабочих мест – инструмент административного надзора за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда хозяйствующими субъектами.

Однако большинство предложенных нововведений не прошло «правовое сито» Минюста России и на выходе получилось фактически

то же Положение 1997 года с ошибками, обусловленными резкими изменениями концепции документа в процессе его разработки и не всегда корректными исправлениями, произведенными по настоянию Минюста России. Единственным существенным изменением, отражающим новую политику Минздравсоцразвития России, явилось требование о направлении сводных отчетных материалов о результатах аттестации в Государственную инспекцию труда.

Этот Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 (далее – Порядок 2007), вступил в силу с 1 сентября 2008 года и действовал ровно 3 года – до 01.09.2011. На смену Порядку 2007 пришел новый, действующий в момент издания книги Порядок, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (далее в этом разделе – Порядок 2011).

Следует отметить, что, несмотря на настойчивые попытки Минздравсоцразвития России преобразовать систему аттестации рабочих мест в инструмент прямого государственного управления охраной труда на каждом хозяйствующем субъекте, Порядок 2011 хоть и стал более конкретным, но по методологии, терминологии, содержанию и целям также мало чем отличается от Положения 1997 года.

Невозможность внесения существенных изменений в систему аттестации рабочих мест с целью повышения результативности этого мероприятия и объединения заботы об условиях труда работников с заботой об уровне жизни населения обусловлена рядом объективных обстоятельств, которые инициаторы и разработчики и Порядка 2007 и Порядка 2011 так и не смогли преодолеть или обойти.

### 1.3. Объективные ограничения системы аттестации рабочих мест

Невозможность дальнейшего развития системы аттестации рабочих мест по условиям труда обусловлена фундаментальным отставанием национального трудового законодательства от развития производительных сил и производственных отношений. Декларируя равенство сторон трудовых отношений (ст. 1 ТК РФ), Трудовой кодекс РФ фактически стоит на стороне наемных работников, препятствуя развитию экономики, росту уровня жизни работающего населения и пенсионеров.

Это может показаться невероятным, но до сегодняшнего дня «охраной труда» на каждом предприятии в Российской Федерации формально управляет не работодатель (руководитель организации), а государство. Трудовой кодекс РФ (ст. 216) недвусмысленно определяет:

«Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти...». Это положение говорит очень о многом. Неспроста один из промежуточных проектов приказа о введении в действие нового Порядка проведения аттестации рабочих мест (Порядка 2011) начинался словами: «В соответствии со ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации...».

На сегодняшний день аттестация рабочих мест по условиям труда действительно является одним из обязательных элементов государственной системы управления охраной труда, в которой и работодатели, и работники являются объектами, а не субъектами управления.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 209) дается всеобъемлющее, очень формальное и в большей степени популистское определение «охраны труда», которое не отражает ни области действия этой «системы», ни состава мероприятий, ни конкретных целей этой деятельности («сохранение жизни и здоровья работников» – цель высокая, но фактически недостижимая, поскольку сам труд предполагает затраты здоровья).

Совместный анализ статей 209, 211, 216 Трудового кодекса РФ, а также Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (утв. постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160) позволяет дать следующее примерное определение «охраны труда», отражающее фактические рамки и цель этой деятельности:

*«Охрана труда – деятельность государственных органов управления в области трудовых отношений по разработке и надзору за соблюдением минимальных государственных нормативных требований, направленных на сохранение жизни и здоровья работников при выполнении типовых видов работ».*

В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса РФ:

«Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка 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*».

Из приведенных определений следует и **основное ограничение аттестации рабочих мест по условиям труда** – область действия государственных нормативных требований охраны труда, которые на сегодняшний день содержатся только в **законах** и в следующих видах нормативных правовых актов:

- **стандарты безопасности труда** (не следует путать с национальными стандартами ССБТ, не обязательными к применению);
- **правила и типовые инструкции по охране труда** (очевидно, имеются в виду межотраслевые и отраслевые правила по охране труда и типовые инструкции по охране труда, зарегистрированные в качестве нормативных правовых актов);
- **государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы** (только имеющие действующий статус нормативного правового акта и устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

**Второе ограничение** связано с действующим ныне социальным характером понятия «рабочее место». Следует отметить, что при проведении аттестации рабочих мест идентификация отдельного рабочего места (работник или стул, на котором сидит работник, водитель или кабина автомобиля) – процесс хоть и устоявшийся за 14 лет аттестации, но по-прежнему – творческий, неоднозначный, поэтому результаты этого процесса по большей части являются не очевидными для всех заинтересованных сторон, а часто – спорными.

В Советском Союзе считалось, что «рабочее место – это зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой один или несколько работников выполняют одну и ту же работу или операцию» (ГОСТ 19605–74 «Организация труда. Основные понятия, термины и определения»). В этом определении явно просматриваются основные элементы рабочего места, подлежащие аттестации:

- рабочая зона (производственная среда);
- средства производства (оборудование, инструменты, оснастка);
- производственный процесс (производственные операции, действия работника, технологии);
- сам работник (здоровье, компетенции).

• Сегодня «рабочее место» – место, где работник должен **находиться** или куда ему необходимо **следовать** в связи с его работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя (ТК РФ, ст. 209). Таким образом, весь «труд» сводится к тому, чтобы «находиться» или «следовать» в связи с «работой».

Действующие ныне **нормативные правовые акты** практически не содержат требований безопасности к оборудованию и инструментам (эти требования ранее содержались в основном в стандартах ССБТ), к зданиям и сооружениям (ранее содержались в СНиПах). Требования безопасности к опасным производственным объектам и требования пожарной безопасности также не входят в состав государственных нормативных требований «охраны труда». Соответствие работника выполняемой работе по уровню профессиональных компетенций (крайне существенный аспект безопасности труда) не оценивается. Проверяется только наличие необходимых «корочек» о прохождении проверки знаний общих требований «охраны труда».

Таким образом, из всего состава «рабочего места» по ГОСТу 19605–74 в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда фактически оценивается только «производственная среда», т. е. «вредности». Основные источники *опасностей*, содержащиеся в исключенных элементах «рабочего места» в расчет не принимаются (могут приниматься, но в состав отчетных документов по аттестации не включаются). К этому следует добавить, что ни одним Порядком проведения аттестации рабочего места по условиям труда выявление и идентификация *опасных производственных факторов*, которые могут привести к травме работника, не предусмотрены.

**Третье ограничение** связано с тем, что аттестация рабочих мест, как и «охрана труда» в целом, ограничена только сферой **трудовых отношений** и не распространяется на гражданско-правовые (подрядные) отношения, кооперативы и фермерские хозяйства (без привлечения наемного труда). В связи с этим значительная часть реальных «рабочих мест» в строительстве, сельском хозяйстве, в сфере услуг, информационных технологий и др. остаются вне «охраны труда» и, следовательно, вне системы аттестации рабочих мест.

Таким образом, сфера действия аттестации рабочих мест по условиям труда крайне ограничена рамками правовых норм (норм трудового права) и ведомственными рамками Минздравсоцразвития (Минтруда)

России. Отмеченные ограничения сферы «охраны труда» являются главными причинами безуспешности попыток видоизменить систему аттестации рабочих мест по условиям труда, которая на сегодняшний день является заметным препятствием для социально-экономического развития страны и значимым фактором риска при оценке инвестиционной привлекательности России.

В то же время аттестация рабочих мест по условиям труда по-прежнему является важным социально-экономическим мероприятием, оказывающим существенное влияние и на экономические показатели предприятия, и – в еще большей степени – на социально-психологическую обстановку в трудовом коллективе.



Большую ошибку допускают те руководители, которые считают аттестацию рабочих мест по условиям труда мероприятием «службы охраны труда», а не «службы управления персоналом».

Важной отличительной особенностью национальной аттестации рабочих мест является недоверие государства (исполнительной власти) к добросовестности хозяйствующих субъектов, к способности сторон трудовых отношений регулировать эти отношения самостоятельно, без вмешательства государства, к компетентности аттестующих организаций, к правосудию и другим инструментам демократического общества. Руководителям организаций и председателям аттестационных комиссий следует иметь в виду этот важный, хоть и далеко не очевидный для неспециалистов факт при планировании процесса, разработке технического задания и при выборе аттестующей организации.

#### 1.4. Основные отличия нового Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

Несмотря на то что в целом буква и дух Порядка 2011 остались прежними, изменения все же произошли и некоторые из них действительно являются существенными и должны быть приняты во внимание организациями, проводящими у себя аттестацию рабочих мест. В то же время большая часть нововведений связана с изменениями

в формах отчетных материалов и касается прежде всего аттестующих организаций.

Итак, отметим наиболее существенные и очевидные изменения в Порядке 2011 по сравнению с Порядком 2007.

Впервые дано *определение аттестующей организации* и четко обозначены ее неотъемлемые функции: проведение измерений и оценок условий труда, оценки обеспеченности работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), оценка травмоопасности рабочих мест для оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. В Порядке 2007 сторона, ответственная за измерения и оценки, была явным образом не установлена, роль аттестующей организации не была определена.

Работодатель теперь *обязан заключить договор на оказание услуг* по аттестации рабочих мест по условиям труда *только с аттестующей организацией*, аккредитованной на право оказывать услуги в области охраны труда в части проведения аттестации рабочих мест (Приказ Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда»).

Порядком 2011 впервые *установлены конкретные сроки* выполнения работодателем своих обязанностей по аттестации:

- срок начала аттестации вновь организованных рабочих мест – не позднее 60 *рабочих* дней после ввода в эксплуатацию;
- подписание аттестационной комиссией итогового протокола по результатам аттестации и передача его вместе с отчетом об аттестации работодателю (его представителю) – в течение 10 *календарных* дней с даты поступления отчета по аттестации, подготовленного аттестующей организацией;
- срок подписания работодателем приказа о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации, а также ознакомление каждого работника под роспись с результатами аттестации его рабочего места – в течение 10 *рабочих* дней с даты поступления указанного выше протокола и отчета об аттестации;
- срок передачи итоговых документов по аттестации в государственную инспекцию труда – в течение 10 *календарных* дней с даты

издания приказа о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации;

- срок, в течение которого работодатель должен хранить у себя отчеты об аттестации – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии с Порядком 2011 работодателю (руководителю организации) вменяется в обязанность:

а) *разработать и утвердить график* проведения работ по аттестации таким образом, чтобы *все* рабочие места организации были включены в график. В Порядке 2007 также упоминался график проведения аттестации рабочих мест, но в новом документе обязанность по наличию такого графика и включению в него всех рабочих мест установлена совершенно конкретно;

б) *утвердить* составленный аттестационной комиссией *Перечень рабочих мест*, подлежащих аттестации по условиям труда. Данный документ является наиболее ответственным для всей процедуры аттестации, и формальное отношение к нему аттестационных комиссии очень затрудняло как подготовку к аттестации, так и выполнение работ аттестующей организацией. Утверждение этого документа руководителем организации, по мнению авторов книги, способствует повышению внимания к аттестации рабочих мест со стороны высшего руководства организации и к повышению уровня ответственности аттестационной комиссии организации.

Появилась новая отчетная форма, утверждаемая председателем аттестационной комиссии – «*Сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам*». Это очень полезный документ, который и раньше разрабатывался ответственными аттестующими организациями в инициативном порядке в целях представления предварительных итогов аттестации на рассмотрение аттестационной комиссии. Теперь этот документ становится обязательным, что является положительным моментом.

Более строго установлены требования к составу аттестационной комиссии. Теперь в аттестационную комиссию *в обязательном порядке* включаются представители работодателя, специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, представители

аттестующей организации. Как видим, специалист по охране труда почему-то рассматривается не как представитель работодателя, а как отдельная сторона. Отдельно оговорены особенности формирования аттестационной комиссии для организаций малого и микробизнеса.

Порядок 2011 более четко определяет *обязанность работодателя содействовать аттестующей организации* в своевременном и полном проведении аттестации, предоставлять необходимую информацию и документацию, давать по запросу аттестующей организации разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации, а также запрашивать необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц.

Возникла *новая обязанность работодателя – издать и утвердить локальный нормативный акт*, разработанный на основании Порядка 2011, согласованный с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работника, в котором отражаются *особенности аттестации в организации*.

В соответствии с Порядком 2011 по результатам аттестации рабочее место может быть признано *аттестованным* с комплексной оценкой условий труда: а) соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда; б) не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда. Рабочее место также может быть признано *не аттестованным*. В каких случаях рабочее место считается *не аттестованным* – Порядком 2011 не определено (возможно, это ошибка).

Структурная схема системы аттестации рабочих мест по условиям труда представлена на рис. 2.1

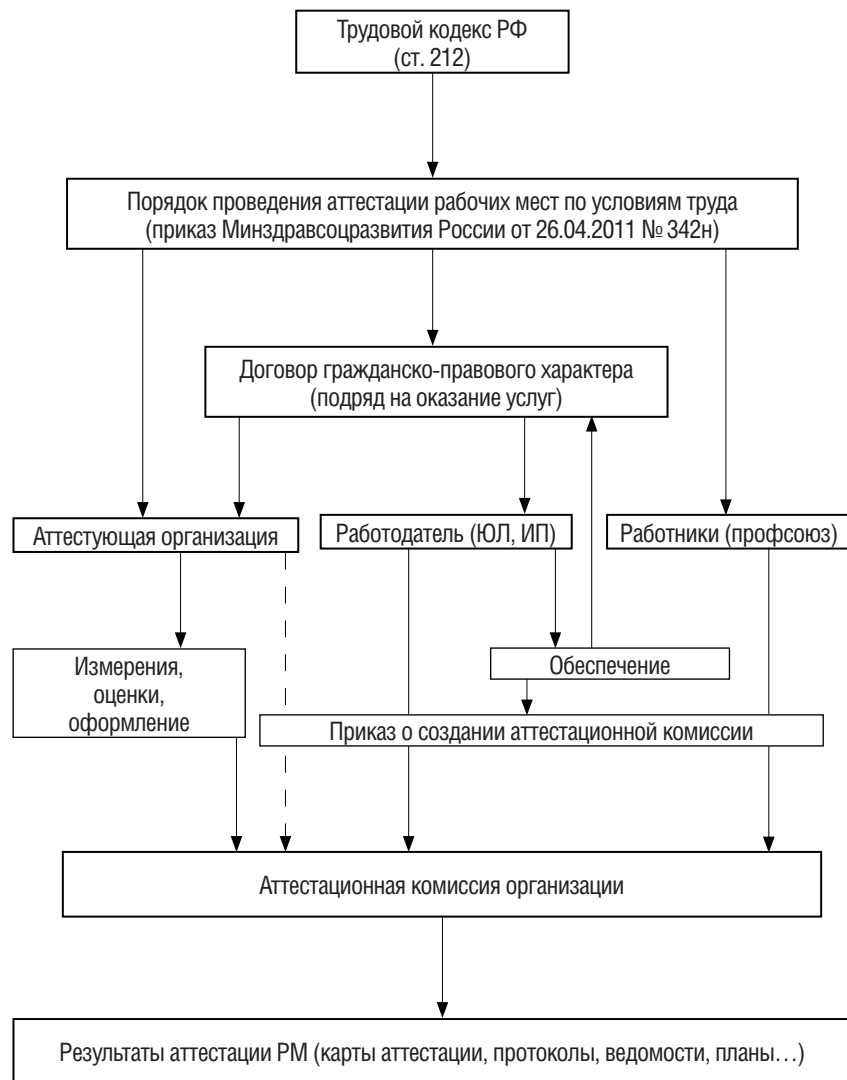


Рис. 2.1. Структурная схема системы аттестации рабочих мест по условиям труда.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

### 2.1. Общее понятие о «качестве»

В соответствии с определениями ГОСТ Р ИСО 9000–2008 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь», «*качество* – степень соответствия совокупности присущих характеристик *требованиям*», где «*требования* – это потребность или ожидание, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным».

Эти определения позволяют выделить главные составляющие понятия «качество»:

Потребность – явно осознаваемые потребителем желание и ожидание, которые удовлетворяются в результате приобретения продукции или услуги.

Требования – конкретные показатели, отражающие потребности или пожелания в объективной (измеряемой) форме, пригодной для оценки соответствия приобретенной продукции (результата услуги) ожиданиям.

Потребитель – главный элемент понятия «качество», без которого это понятие вообще не может существовать.

Для того чтобы оценить уровень «качества», необходимо осуществить ряд обязательных шагов:

- 1) определить (идентифицировать) потребность (желание): «Зачем вам это?», «Что вы планируете получить от приобретения товара или услуги?»;

- 2) установить состав показателей, характеризующих наиболее важные свойства продукции или услуги с точки зрения удовлетворения потребностей;

- 3) определить требования к показателям качества, оценив которые, можно отличить «качественную» продукцию или услугу от «некачественной»;

- 4) определить порядок (метод) оценки соответствия действительных показателей (присущих характеристик) требованиям.

Главными сторонами в оценке качества являются изготовитель (поставщик, подрядчик) и потребитель (покупатель, заказчик). В большинстве случаев, когда продукция или услуга отличается значительным числом свойств, является сложной для непосредственной оценки ее потребительских свойств самим потребителем, в оценку качества включается «третья сторона» – орган по оценке соответствия, обладающий доверием как со стороны поставщика, так и со стороны потребителя.

## 2.2. Анализ системы аттестации рабочих мест по условиям труда с позиции «качества»

В соответствии с п. 6 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (далее – Порядок) аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация. Работодатель не имеет права провести аттестацию рабочих мест самостоятельно – не привлекая аттестующую организацию – ни при каких условиях. Привлекаемая аттестующая организация должна быть аккредитована в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 года № 205н. Эти требования Порядка особо контролируются при предоставлении результатов аттестации в государственную инспекцию труда<sup>3</sup> (о порядке предоставления информации в Государственную инспекцию труда см. разделы 10, 11).

Следует отметить, что работодателю дано право привлекать к аттестации несколько аттестующих организаций и распределять между ними объемы и виды работ. Работодатель не имеет права воспользоваться услугами аттестующей организации, которая является зависимым по отношению к нему лицом (см. п. 6 Порядка). Отношения работодателя с аттестующими организациями строятся на основании договоров гражданско-правового характера.

<sup>3</sup> В соответствии с п. 5.8. приложения № 6 к приказу Роструда от 31.08.2011 № 193 «Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н», в случае выявления факта проведения аттестации рабочих мест по условиям труда организацией, не имеющей документального подтверждения аккредитации на право оказания данной услуги в области охраны труда согласно требованиям Приказа Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н, государственная инспекция труда направляет письма в соответствующие компетентные органы (прокуратура, ФАС, ФНС и др.).



Среди работодателей существует устойчивое заблуждение, что для выполнения требования Трудового кодекса РФ достаточно заключить договор на оказание услуг по проведению аттестации с аттестующей организацией – и аттестующая организация выполнит все требования, и именно на ней будет лежать вся ответственность за результаты аттестации.

На самом деле все не так просто, как кажется «невооруженным глазом». Аттестация рабочих мест по условиям труда является сложной услугой:

- с одной стороны, «обязанности по обеспечению проведения аттестации возлагаются на работодателя» (ст. 212 Трудового кодекса РФ). Из этого требования следует, что инициатором (т. е. потребителем) этой услуги является государство, а за «качество проведения аттестации рабочих мест», т. е. за соответствие результатов проведения аттестации рабочих мест перед государством отвечает работодатель;
- с другой стороны (п. 6 Порядка), «аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация». Исходя из этого положения, за качество результата в некотором соотношении несут ответственность, опять же перед государством, как работодатель (заказчик), так и аттестующая организация (подрядчик);
- с третьей стороны, «аттестующая организация – юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по аттестации и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с работодателем измерения и оценки, а также оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, ... оформление и подготовку отчета об аттестации». То есть, аттестующая организация оказывает **услугу** работодателю по проведению некоторых, предписанных Порядком элементов аттестации рабочих мест. Эта **услуга** оказывается на основании договора, заключаемого в соответствии с Гражданским кодексом РФ (Глава 27). В этом случае потребителем услуги является работодатель, который и оценивает ее качество.

Таким образом, при анализе понятия «качество аттестации рабочих мест» следует различать следующие частные понятия:



«**качество исполнения законодательной обязанности** работодателя по обеспечению и проведению мероприятия охраны труда – «аттестация рабочих мест по условиям труда». Заказчиком этого мероприятия является государство, которое устанавливает требования к «качеству» (как процесса, так и результата), государство же и оценивает «качество» его исполнения;

«**качество оказания услуги** по проведению «измерений и оценок, а также оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, ... оформлению и подготовке отчета об аттестации». Заказчиком этой «услуги» является работодатель, он же и оценивает «качество» услуги.



«Качество **услуг по аттестации** рабочих мест по условиям труда» (даже «под ключ»), и «качество **аттестации** рабочих мест по условиям труда» – это далеко не одно и то же, хотя качество услуг – это важная, неотъемлемая часть всей аттестации, но всего лишь ее часть.

Состав требований к качеству аттестации рабочих мест как обязательного мероприятия государственной системы управления охраной труда определен «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», а также иными нормативными правовыми актами, часть из которых на момент написания настоящей книги находилась в процессе разработки. Оценку качества аттестации в данном случае осуществляют органы государственной экспертизы условий труда в установленном законодательством порядке (п. 53 Порядка).

Состав требований к качеству **оказания услуг** аттестующей организацией определен Порядком **только частично**. При этом Порядок (текст Порядка):

1) содержит множество противоречий, несоответствий действующему законодательству (увь!), неоднозначностей, которые могут быть истолкованы заинтересованными сторонами этого процесса совершенно противоположным образом. Это, в частности, позволяет недобросовестным аттестующим организациям (с учетом безграмотности представителей заказчика в аттестационной комиссии) трактовать двусмысленности и противоречия Порядка в свою пользу. При этом

ответственность за «качество» результата остается на работодателя (руководстве организации – заказчика);

2) не определяет роль представителей аттестующей организации в работе аттестационной комиссии. При этом в соответствии с Порядком аттестационная комиссия принимает все важнейшие решения, связанные с результатами аттестации – от установления перечня факторов, подлежащих оценке на каждом рабочем месте, до обоснования «компенсаций»;

3) не определяет порядок принятия решений в аттестационной комиссии (единогласно, большинством сторон, большинством членов комиссии, ...).



С учетом изложенного, состав требований **к составу работ и качеству услуг**, оказываемых работодателю по проведению аттестации рабочих мест аттестующей организацией **должен быть определен договором** (техническим заданием) между работодателем (заказчиком) и аттестующей организацией (подрядчиком). Содержание технического задания и требования к качеству должен определять заказчик.

Поэтому организациям, которые планируют проведение аттестации или проводят ее, и даже тем, кто ее уже провел, необходимо четко осознавать, где же проходит граница качества услуги (отношения «Заказчик услуги – Исполнитель услуги») и где начинается качество мероприятия, ответственность за проведение которого возлагается на работодателя (отношения «Работодатель – Работники – Государственная инспекция труда» и т. д.) (см. рис. 2.1).

В действительности высокого (приемлемого) качества аттестации можно достичь только при заинтересованном участии работодателя (аттестационной комиссии работодателя) в процессе аттестации.



**Качество услуг** по аттестации зависит прежде всего от качества составленного договора и технического задания на проведение работ по аттестации и от того, насколько тщательно и точно в договоре отражены требования заказчика к качеству услуги.

Таким образом, «качество аттестации рабочих мест в организации» (результатов аттестации) определяется:

1) качеством нормативно-методического обеспечения аттестации рабочих мест (Порядка проведения аттестации рабочих мест, руководств, указаний, методик и других нормативных документов, по которым должна проводиться аттестация рабочих мест);

2) компетентностью и ответственностью специалистов работодателя, участвующих в работе по аттестации рабочих мест (в том числе членов аттестационной комиссии);

3) компетентностью и технической оснащенностью аттестующей организации.

Образец технического задания на выполнение работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, содержащий требования к самой аттестующей организации и результатам ее работы, приведен в приложении № 1.

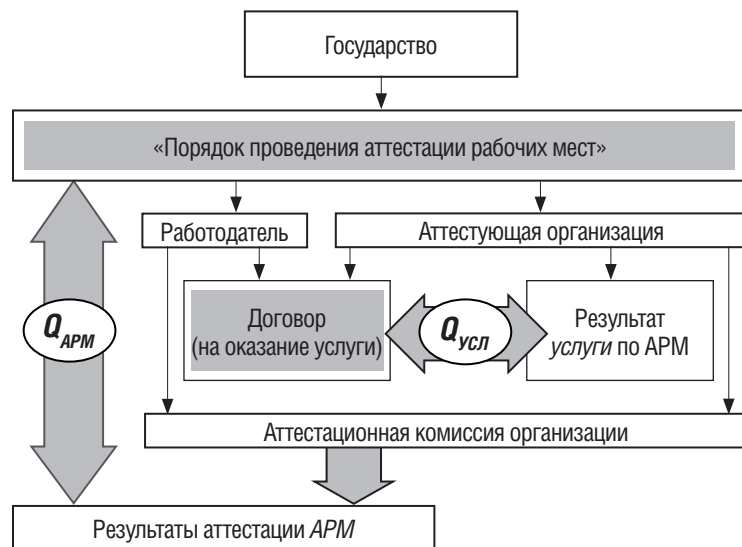


Рис. 2.1. Структура «качества» аттестации рабочих мест ( $Q_{АРМ}$  – качество проведения мероприятия (АРМ) в соответствии с Порядком;  $Q_{усл}$  – качество услуги, оказанной аттестующей организацией в соответствии с условиями договора)

### 3. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

#### 3.1. Термины и определения

*Истина может быть выражена только в точных понятиях.*  
Платон

В настоящем издании используются термины и их определения, приведенные в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 209 ТК РФ), Руководстве Р 2.2.2006–05, национальных стандартах и других нормативных документах.

В случае дублирования каких-либо определений следует отдавать предпочтение определениям, приведенным в документах более высокого статуса и документах, соответствующих статусу нормативного правового акта (см. раздел 4.2.).

Следует также обратить внимание, что некоторые созвучные термины разработаны различными ведомствами для применения в различных областях регулирования и отражают несколько отличающиеся понятия (например, «вредный производственный фактор» и «вредный фактор рабочей среды»). Во избежание разногласий с надзорными органами следует ориентироваться на тот термин, который используется в тексте действующей редакции Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

**Аккредитация** – (лат. *accredo* – «доверять») – это процесс и результат официального подтверждения соответствия качества предоставляемых услуг заранее определенным условиям или стандартам. Аккредитация чаще всего необходима в сфере оказания сложных услуг, для самостоятельной оценки качества которых потребитель, как правило, не обладает достаточными компетенциями.

**Примечание.** Основным элементом аккредитации является доверие потребителя не к лицу, оказывающему услуги, а к органу по аккредитации (к системе аккредитации), официально принявшему на себя ответственность за аккредитованную организацию или иное лицо.

Для оказания услуг по аттестации рабочих мест организация должна быть аккредитована:

а) в качестве технически компетентной и независимой **испытательной лаборатории** на соответствие ГОСТ Р ИСО МЭК 17025;

б) в качестве **аттестующей организации** в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.

**Аналогичные рабочие места** – рабочие места, которые характеризуются совокупностью следующих признаков [33]:

- 1) профессии или должности одного наименования;
- 2) выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы;
- 3) использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;
- 4) работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе;
- 5) использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- 6) одинаковое расположение объектов (производственное оборудование, транспортные средства и т. п.) на рабочем месте;
- 7) одинаковый набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени;
- 8) одинаковая обеспеченность средствами индивидуальной защиты.

**Примечание.** Следует учесть, что аналогичными не всегда могут считаться рабочие места, полностью соответствующие всем признакам аналогичности, но находящиеся в различных подразделениях. Это обусловлено особенностями содержания отчетной документации по результатам аттестации рабочих мест: «аналогичные» рабочие места в различных подразделениях будут отличаться положением в структуре Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда (по образцу приложения № 1 к Порядку), в оформлении Карт аттестации рабочих мест по условиям труда (по образцу приложения № 2 к Порядку).

**Аттестация рабочих мест по условиям труда** – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по при-

ведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда [4].

**Примечание.** В приведенном определении следует обратить внимание на следующие моменты:

а) наличие и состав «вредных и (или) опасных производственных факторов» на рабочем месте устанавливается по результатам (после) оценки условий труда, а не до проведения аттестации («из опыта» или «из сложившейся практики»);

б) конечной целью аттестации является приведение условий труда в соответствие «государственным нормативным требованиям охраны труда» (о «государственных нормативных требованиях охраны труда» см. в разделе 4);

в) фактическое содержание Порядка не предусматривает выявления на рабочих местах «опасных производственных факторов» (см. соответствующее определение), не содержит требований к проведению этого процесса, форм отчетных документов. Тем не менее, организация вправе включить в свой процесс аттестации и этот элемент, проведя его самостоятельно, поручив (по договору) аттестующей или иной сторонней организации. В последнем случае целесообразно отразить содержание этого процесса в локальном нормативном акте организации (п. 43 Порядка).

**Аттестующая организация** – юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по аттестации и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с работодателем измерения и оценки, а также оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, проводимую в соответствии с разделом III Порядка, оформление и подготовку отчета об аттестации<sup>4</sup> [33].

**Примечание.** В определении перечислены функции аттестующей организации, реализуемые при проведении аттестации рабочих мест, а именно: выполнение измерений, оценка соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, оформление и подготовка отчета об аттестации. Распределение объема работ и ответственности за достоверность полученных оценок и правильность оформления материалов между работодателем

<sup>4</sup> В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 года № 205н услуги по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда вправе оказывать только организации, внесенные в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

и аттестующей организацией отражается в договоре гражданско-правового характера.

**Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов [4].

**Примечание.** Следует обратить внимание, что приведенное определение понятия «безопасные условия труда» в сочетании с определениями понятий «вредный производственный фактор», «опасный производственный фактор» означает состояние условий труда, при котором исключена возможность получения любым работником заболевания или травмы, что в принципе невозможно. Поскольку в определении речь идет о «факторах», а не об «условиях», то отсутствие «вредных (опасных) условий труда» совсем не означает отсутствие соответствующих факторов и наличие «безопасных условий труда». Это следует иметь в виду при отмене ранее назначенных компенсаций, связанных с «вредными условиями» труда.

**Вредные условия труда (класс 3)** характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство [57].

**Примечание.** Определение не является правовым, поскольку приведено в ведомственном нормативно-методическом документе, тем не менее другого официального определения в настоящее время нет. Из определения следует, что главным критерием наличия «вредных условия труда» является превышение гигиенических нормативов, а не принадлежность к определенной профессии или выполнение определенного вида работ.

В настоящее время (на момент издания настоящей книги) правовой (законодательный) критерий отнесения условий труда к «вредным», а равно к «тяжелым, опасным, особым» условиям труда отсутствует.

В Советском Союзе термин «вредные условия труда» имел совершенно иной смысл, который и остался в наследство Российской Федерации в виде «Списков производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Списки) и «Отраслевой перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вред-

ными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (далее – Перечни). Для понимания существующих различий в подходе к проблеме «вредных (опасных) условий труда» приведем соответствующее определение 1986 года:

«Вредные и опасные условия труда – это условия и характер труда, при которых, вследствие **нарушения** санитарных норм и правил, **возможно** воздействие опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, превышающих гигиенические нормативы, и психофизиологических факторов трудовой деятельности, вызывающих функциональные изменения организма, которые могут привести к стойкому снижению работоспособности и/или нарушению здоровья работающих. (Гигиеническая классификация условий труда, утв. Министерством здравоохранения СССР 12 августа 1986 г. № 4137–86)».

Как видим, в СССР «вредные условия труда» не связывались с постоянным или даже длительным пребыванием работника в условиях «нарушения» гигиенических нормативов. Предоставляемые по Спискам и Перечням компенсации рассматривались скорее как компенсации за возможный ущерб (за риск).

**Вредный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеваемости [4].

**Примечание.** Определение **не связывает** понятие «вредный производственный фактор» с каким-либо измеримым показателем или критерием. Любой фактор на рабочем месте может рассматриваться как «вредный». Например, одна и та же температура воздуха в помещении для одного работника может оказаться повышенной, а для другого – пониженной с принципиально различными последствиями для здоровья. Вредным производственным фактором для работника может также оказаться конфликтная ситуация, которую создал сам же работник.

Следует различать понятия «вредные условия труда» и «вредный производственный фактор». Наличие «вредных» (опасных) производственных факторов на любом рабочем месте является практически неустраняемым условием любого производства, не приводит к санкциям и не является основанием для компенсаций.

**Вредный фактор рабочей среды** – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать

**профессиональное** заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства [57].

**Примечание.** Отличие этого определения от определения «вредного производственного фактора» заключается в наличии уточняющего слова «профессиональное» (заболевание), которое нивелируется последующим текстом («**другое** нарушение состояния здоровья», т. е. заболевание) В тексте Порядка параллельно используются термины: «производственный фактор», «фактор рабочей среды», «фактор производственной среды», которые для целей аттестации рабочих мест следует считать идентичными.

**Гигиенические критерии** – это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов [57].

**Примечание.** Вообще говоря, «критерии» – это не «показатели». Критерий есть решающее правило, по которому осуществляется выбор, принятие решения. Гигиенические критерии – правила отнесения условий труда к классам условий труда на основании сравнения результатов измерений с нормативами. В практике аттестации рабочих мест в качестве нормативов используются: гигиенические нормативы, отраслевые нормы (например, строительные), частные показатели факторов трудового процесса, не относящиеся к гигиеническим нормативам (тяжесть труда, напряженность труда).

**Гигиенические нормативы условий труда** (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов (условий труда! – прим. авторов книги) не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью [57].

**Гигиенический норматив** – установленное исследованиями допустимое максимальное или минимальное количественное и (или) качественное значение показателя, характеризующего тот или иной фактор среды обитания с позиций его безопасности и (или) безвредности для человека [8].

**Примечание.** В первом из двух приведенных определений речь идет о факторах рабочей среды и о «гигиенических нормативах условий труда». Во втором определении речь идет о «гигиенических нормативах» вообще. Отличие между этими понятиями заключается в привязке «гигиенических нормативов условий труда» к нормативной длительности нормального рабочего дня и рабочей недели. На практике нарушение «гигиенического норматива» далеко не всегда означает нарушение «гигиенического норматива условий труда». В то же время всегда имеет место обратное соответствие.

**Декларация о соответствии** – документ, удостоверяющий соответствие выпускаемой в обращение продукции требованиям технических регламентов [12].

**Примечание.** Декларирование соответствия осуществляется самим производителем продукции на основе собственных доказательств или результатов испытаний, выполненных сторонней организацией. В странах с развитым гражданским обществом и действующей судебной системой такой вид подтверждения соответствия является более убедительным, так как производитель гарантирует соответствие требованиям всей продукции. В случае сертификации сертификат выдается на определенный срок (например, на 3 года) и орган по сертификации не может контролировать качество всей продукции в течение всего срока действия сертификата.

**Допустимые условия труда (класс 2)** характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают уровней, установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным [57].

**Примечание.** Главным критерием наличия допустимых условий труда является соблюдение «гигиенических нормативов для рабочих мест». Ошибочно используемое словосочетание «гигиенические нормативы для рабочих мест» в данном контексте следует читать как «гигиенические нормативы условий труда» (см. ранее). Последнее предложение из определения более правильно было бы сформулировать

следующим образом: «Допустимые условия труда относят к **условно безопасным**». Словосочетание «условно безопасные условия труда» (допустимые условия труда) хорошо поясняет и дополняет определение «безопасных условий труда», которые на практике не достижимы.

Допустимые условия труда (по классификации Руководства Р 2.2.2006–05) могут быть также связаны и с превышением гигиенических нормативов при условии уменьшения времени воздействия вредного фактора на работника (менее 8 часов) до продолжительности, при которой класс условий труда становится «2–допустимый» («защита временем», см. далее).

**Защита временем** – уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов рабочей среды и трудового процесса на работников за счет снижения времени их действия: введение внутрисменных перерывов, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях [57].

**Примечание.** Защита временем является простым и действенным способом снижения класса условий труда в целях отмены компенсаций и гарантий, связанных с наличием «вредных условий труда». При этом не следует забывать, что если на рабочем месте было установлено превышение некоторого гигиенического норматива, то приведение условий труда к допустимым путем «защиты временем» устраняет нарушение «гигиенических нормативов условий труда», но нарушение «гигиенических нормативов» не устраняется, в связи с чем возможность применения санкций за нарушение санитарно-эпидемиологического законодательства сохраняется.

В любом случае работник продолжает подвергаться воздействию фактора производственной среды, превышающего допустимый гигиенический уровень. На практике далеко не всегда есть возможность строго контролировать продолжительность воздействия фактора на работника. Из этого следует, что такой метод сохранения здоровья работника как «защита временем» можно рекомендовать в последнюю очередь.

Термин «**здоровье**» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда [2].

**Здоровье** – это не отсутствие болезни как таковой или физических недостатков, а состояние полного физического, душевного и

социального благополучия (преамбула Устава Всемирной организации здравоохранения – ВОЗ).

**Примечание.** Несмотря на то что цель «охраны труда» и «здравоохранения» – сохранение «здоровья» (человека, гражданина, работника), определение понятия «здоровье» в национальном законодательстве пока отсутствует. Очень красивое и эффективное определение «здоровья», приведенное в преамбуле Устава ВОЗ, Всемирная организация здравоохранения в своей практической деятельности не использует. В медико-санитарной статистике под «здоровьем» на индивидуальном уровне ВОЗ понимает отсутствие **выявленных расстройств и заболеваний**, а на популяционном – **уровень смертности, заболеваемости и инвалидности**. Задачей «охраны труда» является, скорее всего, сохранение «здоровья» в трактовке Международной организации труда [2].

**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 [57].

**Примечание.** Показатели, характеризующие напряженность труда, не являются гигиеническими нормативами, в связи с чем установление действительно «вредных условий труда» по этому фактору не представляется возможным. Оценка напряженности труда производится субъективно (экспертным методом). В аттестации рабочих мест оценка напряженности труда не используется для принятия решений, связанных с компенсациями и иными социально-экономическими последствиями.

Объективная оценка степени напряженности труда в принципе невозможна, поскольку нервно-эмоциональная напряженность человека при выполнении определенной деятельности в большей степени, чем от вида работы, зависит от психической структуры личности человека, опыта работы (навыков).

По мнению авторов книги, напряженность труда тем выше, чем больше несоответствие работника выполняемой работе, обусловленное недостаточным уровнем подготовки, опыта или неправильным выбором профессии. Несответствие работника выполняемой работе

содержит в себе угрозу для здоровья и жизни самого работника, окружающих, источник убытков для организации.

**Нормативный правовой акт** – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм. В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение (постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 11 ноября 1996 г. № 781 – II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации»)

**Опасность** – объект, ситуация или действие, которые способны нанести вред человеку в виде травмы или ухудшения состояния здоровья или их сочетания (национальный стандарт ГОСТ Р 18001–2012, на момент написания книги – проект).

В качестве одного из частных случаев *опасности* можно рассматривать *ситуацию «несоблюдение требования»*.

**Опасные (экстремальные) условия труда** характеризуются такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм [57].

**Опасный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме [4].

**Опасный фактор рабочей среды** – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти [57].

*Примечание.* Как видно из приведенных выше определений, необходимым условием для установления **опасных условий труда** является наличие на рабочем месте **«опасного фактора рабочей среды»**. Сопоставление определения **«опасного фактора рабочей среды»**, приведенного в санитарно-эпидемиологическом законодательстве [57], и определения **«опасного производственного фактора»**, приведенного в Трудовом кодексе РФ [4], показывает, что имеются в виду совершенно разные **понятия**, которые могут совпадать только в частных случаях.

**Опасный фактор рабочей среды** связан с работой в условиях, существенно превышающих гигиенические нормативы (высокая или низ-

кая температура, высокая концентрация вредных веществ и др.) или с резким внезапным многократным превышением гигиенических нормативов (например, в результате аварии, пожара).

**Опасный производственный фактор** (как правило) – фактор производства, который может привести к травме: вращающиеся детали, перепад высот, открытые токоведущие части, нагретые детали или материалы и др. В России отсутствует классификация **опасных производственных факторов**, в связи с чем, возможно, аттестация рабочих мест выявление этих факторов и не предусматривает.

В ходе оценки травмоопасности выявляются случаи несоблюдения государственных нормативных требований охраны труда при эксплуатации оборудования, зданий, сооружений, использовании инструментов и приспособлений. Эти действия очень условно можно считать элементом выявления «опасностей».

В ходе аттестации также могут быть выявлены **опасные факторы рабочей среды**, т. е. многократные превышения гигиенических нормативов. Кроме того что это означает также многократное нарушение законодательства, это еще и практически невозможно, поскольку измерения в условиях, содержащих угрозу для жизни и здоровья специалистов лаборатории, осуществляющей измерения, не проводятся.

В практике проведения аттестации рабочих мест выявление на основе измерений **опасных факторов рабочей среды** (класс 4 – опасный) – чрезвычайно редкое событие. Такие условия также содержат в себе **опасность** травмирования работника, т. е. внезапного резкого ухудшения здоровья (перегрева, отравления, повреждения барабанных перепонки и др.). Таким образом, в частных случаях **опасный фактор рабочей среды** может стать и **опасным производственным фактором**.

**Оптимальные условия труда (класс 1)** – условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения [57].

*Примечание.* Оптимальные нормативы условий труда установлены только для нескольких факторов, оцениваемых в ходе аттестации

рабочих мест (микrokлимат, тяжесть и напряженность труда). Теоретически возможно отнесение условий труда на рабочем месте к оптимальным, если все оцениваемые факторы не выходят за пределы нормативов, установленных для населения. Для большинства химических факторов нормативы для рабочих мест и для населения отличаются в десятки и сотни раз. Однако если на рабочем месте оцениваются факторы световой среды, оптимальные условия труда не могут быть установлены. В практике аттестации рабочие места с оптимальными условиями труда не встречаются.

**Охрана труда** – 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 [4].

**Примечание.** Определение совершенно не отражает содержания, целей, области действия «охраны труда» в современных правовых условиях и состава мероприятий «охраны труда» (см. ст. 212 Трудового кодекса РФ). Давно назрела необходимость отделить «охрану труда» как деятельность по защите правовых и социальных интересов наемных работников, включающую соблюдение минимальных требований безопасности труда (часть системы государственного управления), от собственно деятельности по обеспечению безопасности труда и производственной деятельности как части системы менеджмента организации.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – часть государственной системы управления охраной труда со всеми свойственными этой системе ограничениями по целям и возможностям.

**Производственная деятельность** – 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 [4].

**Примечание.** В приведенном определении следует обратить внимание только на то, что производственная деятельность включает также и оказание различных видов услуг. Следовательно, любая **деятельность** с применением труда **работников** (см. далее «работник») в соответствии с приведенным определением является производственной.

**Профессиональное заболевание** – хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности [9].

**Профессиональный риск** – вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях. Оценка профессионального риска проводится с учетом величины экспозиции, показателей функционального состояния, состояния здоровья и утраты трудоспособности работников [57].

**Профессиональный риск** – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [4].

**Примечание.** Как видно из приведенных выше определений, в национальной практике профессиональный риск связывается прежде всего и в основном с **вредными** производственными факторами. Именно поэтому, в ходе аттестации рабочих мест выявляются исключительно **вредные** производственные факторы, а **опасные** не учитываются. При оценке риска для здоровья и жизни работников в современных системах менеджмента безопасности и здоровья, наоборот, воздействие на работников **вредных** факторов производства, превышающих гигиенические нормативы, исключается (так как это связано с нарушением законодательства), а оценка и управление рисками связаны главным образом с **опасными** (травмоопасными) производственными факторами.

В настоящее время в национальной системе охраны труда нет четкого понимания понятий «риск», «управление риском». Во-первых, в отличие от сложившейся мировой и национальной практики, понятие «риск» связывается не с «ущербом», а с «вероятностью». Во-вторых,



ст. 209 Трудового кодекса РФ предполагает, что управление профессиональными рисками будет осуществляться «федеральным органом исполнительной власти», а не субъектами производственной деятельности (работник, руководитель).

Из этого можно сделать вывод, что методология, цели и средства управление профессиональными рисками с позиций Трудового кодекса РФ практически не имеют ничего общего с соответствующими элементами **менеджмента рисков** в системах менеджмента безопасности и здоровья.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем [4, ст. 20].

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры [4, ст.20].

**Комментарий.** Понятия «охрана труда», «аттестация рабочих мест по условиям труда» распространяются только на «трудовые отношения». Поэтому во всех случаях, где идет речь о «работнике», имеются в виду только работники, занятые по «трудовому» договору. Охрана труда и аттестация рабочих мест не распространяется на военнослужащих, служащих специальных (компетентных) органов, государственных служащих, членов кооперативов и лиц, выполняющих работу по договору гражданско-правового характера.

Определение «работодателя», приведенное в ст. 20 Трудового кодекса РФ, можно также дополнить понятием «работодатель», которое имеет в виду в ст. 95 Трудового кодекса РФ, где под «работодателем» понимается «учредитель юридического лица» или «высший (коллегиальный) орган управления юридического лица».

**Рабочий день (смена)** – установленная законодательством продолжительность (в часах) работы в течение суток [57].

**Комментарий.** Трудовой кодекс РФ (ст. 91) регламентирует только **нормальную** продолжительность рабочей недели – 40 часов (у одного работодателя) – и устанавливает ограничения по продолжительности рабочей недели и рабочего дня в отдельных случаях.

В общем случае законодательство не ограничивает продолжительность **рабочей смены**, которая может достигать 24 часов (ТК РФ, ст. 108, абз. 3) при соблюдении требований ст. 92. Для аттестации

рабочих мест имеет значение тот факт, что гигиенические нормативы условий труда установлены исходя из нормальной (обычной) продолжительности рабочего дня (8 часов) и рабочей недели (40 часов). Отклонения от этих значений в обязательном порядке должны учитываться при установлении классов условий труда.

**Рабочая зона** – пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, на котором находятся места постоянного или временно (непостоянного) пребывания работников. На постоянном рабочем месте работник находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в разных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом является вся рабочая зона [57].

**Примечание.** Термин «рабочая зона» имеет отношение к проведению измерений содержания вредных веществ в воздухе производственных помещений. В сложившейся практике аттестации рабочих мест термин «рабочая зона» применяется для обозначения «части рабочего места» (п. 41Порядка), т. е. одного из «мест, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой...» (см. далее).

**Рабочее место** – это **зона**, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой один или несколько работников выполняют одну и ту же работу или операцию [61].

**Рабочее место** – **место**, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [4].

**Рабочее место** – **все места**, где работникам необходимо находиться или куда им необходимо следовать в связи с их работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя [2, ст.3].

**Рабочее место постоянное** – место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона [57].

**Примечание.** Рабочее место – несомненно, одно из важнейших понятий процесса аттестации **рабочих мест** по условиям труда. Если во времена СССР понятие «рабочее место» было связано прежде всего с производственным процессом, то в современной национальной практике понятие «рабочее место» имеет ярко выраженный социально-

трудоустройственной характер, т. е. сосредоточено в отношении «работник – работодатель». Поэтому и при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в качестве базового понятия «рабочее место» следует рассмотреть «штатную единицу» и связанные с ней «все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой» – «рабочие зоны» (см. ранее).

В Конвенции МОТ № 155 (1981 г.) при определении понятия «рабочее место» речь идет не об одном «месте», а обо «всех местах», что не только по существу, но и исходя из самого текста определения является более правильным. Тем более что Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) ратифицирована Россией и в соответствии с Конституцией России (абз. 4, ст. 15) имеет более высокий приоритет, чем Трудовой кодекс РФ.

В дальнейшем «рабочие места» (штатные единицы) анализируются и классифицируются с учетом сменности, аналогичности, стационарности, коллективности для составления «Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда», одного из важнейших документов процесса аттестации рабочих мест по условиям труда.

**Сертификат соответствия** – документ, удостоверяющий соответствие объекта требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров [12].

**Сертификат соответствия организации работ по охране труда** – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда [4].

**Примечание.** Сертификат соответствия выдается уполномоченным органом (органом по сертификации), аккредитованным на компетентность и независимость. Поэтому «сертификацию» называют еще «подтверждением соответствия третьей стороной» – в отличие от «декларирования соответствия» («подтверждением соответствия первой стороной», см. «Декларирование соответствия»).

В настоящее время государственная «система сертификации **соответствия организации работ по охране труда**», предусмотренная ст. 209 Трудового кодекса РФ, отсутствует. Действовавшая ранее «Система сертификации **работ по охране труда**» (ССОТ) также утратила силу – по меньшей мере с момента внесения изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90–ФЗ «О внесении

изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 90 – ФЗ, 2006 года).

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения [4].

**Примечание.** Определение, по мнению книги, достаточно точное, но при его практическом применении возникают проблемы, связанные с отсутствием классификации **опасных производственных факторов**. Например, для защиты от какого **опасного** производственного фактора выдается «каска защитная» или «перчатки диэлектрические»? Мы можем догадываться (из опыта, из учебной литературы), однако нет **нормативных** оснований для отмены выдачи СИЗ, предусмотренных типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы), на основании подтверждения **отсутствия** на рабочем месте соответствующего **конкретного опасного производственного фактора**. В связи с этим использование результатов аттестации рабочих мест в качестве оснований для выдачи дополнительных СИЗ или для отмены избыточно выдаваемых СИЗ затруднено.

Затруднения вызывает также идентификация наличия «загрязнений», для защиты от которых требуется выдача СИЗ. Например, следует ли считать таким «загрязнением» засаливание воротничков или тыльной части брюк у офисных работников?

Кроме того, обязанность работодателя по бесплатному обеспечению работников СИЗ, предусмотренная Трудовым кодексом РФ [6, ст. 212], ошибочно связывается с наличием на рабочем месте «**вредных условий труда**» (т. е. с нарушением санитарного законодательства). Эту ошибку Трудового кодекса РФ в ходе аттестации рабочих мест приходится «не замечать».

**Стандарты безопасности труда** – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие

осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда [4].

**Примечание.** Новое понятие «стандарт безопасности труда», введенное Федеральным законом от 24.07.2009 № 206 – ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 206 – ФЗ, 2009), во-первых, не имеет никакого отношения к понятию «стандарт системы стандартов безопасности труда» (стандарт ССБТ). Ни один из стандартов ССБТ (на момент издания книги) не является «стандартом безопасности труда». Во-вторых, это нововведение ничего не меняет в системе государственного управления охраной труда. По-прежнему государственные нормативные требования охраны труда – это прежде всего нормативные правовые акты (см. соответствующее определение), т. е. нормативные документы, прошедшие процедуру государственной регистрации и официального опубликования в установленном порядке.

В связи с этим на момент издания книги действует только один «стандарт безопасности труда» – «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (приложение к приказу Минздравсоцразвития России № 1122н от 17 декабря 2010 г.).

**Травмобезопасность, травмоопасность** – действующие определения этих терминов в настоящее время отсутствуют.

**Комментарий.** В соответствии с ранее действовавшим «Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (утв. постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12) «**травмобезопасность – соответствие** рабочих мест требованиям безопасности труда, **исключающим травмирование** работающих в условиях, установленных **нормативными правовыми актами по охране труда**». Это определение нельзя назвать вполне удачным, поскольку, во-первых, в самом определении указано, что оно предназначено только для использования в составе указанного Положения; во-вторых, очевидно, что только соблюдением требований законодательства исключить травмирование работников не получится.

К сожалению, до настоящего времени в понимании проблем травматизма в национальной «охране труда» мало что изменилось. Более того, радикальное изменение нормативных правовых основ государ-

ственного управления в Российской Федерации со времен разработки Положения 1997 года (имеется в виду пост. Правительства РФ от 13.08.1997 № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации») в аттестации рабочих мест осталась незамеченной. По-прежнему в оценке травмоопасности, включая «Протокол оценки травмоопасности», присутствует ссылка на «нормативные правовые акты».

По аналогии с «**травмобезопасностью**» можно дать и определение «**травмоопасности**», соответствующее идеологии нового Порядка: «**Травмоопасность – несоответствие** рабочих мест требованиям безопасности труда, **исключающим травмирование** работающих в условиях, установленных **нормативными правовыми актами по охране труда**».

Никакие иные принципиальные изменения в процессе «оценки травмоопасности» по новому Порядку (по сравнению с традиционной «оценкой травмобезопасности») авторами книги не выявлены.

В случае если организация действительно решит оценить «травмоопасность» рабочих мест, авторы книги рекомендуют пользоваться следующим определением: «Травмоопасность – уровень риска получения работником травмы, обусловленной наличием на рабочем месте опасного производственного фактора» (определение авторов книги).

В соответствии с этим определением при оценке травмоопасности необходимо: а) выявить и идентифицировать (правильно и однозначно назвать) **опасные производственные факторы (опасности)**; б) количественно оценить связанные с ними **риски повреждения здоровья**; в) сравнить полученные значения с **допустимым риском (приемлемым для данной организации, рабочего места, выполняемой работы)**.

Минимальный уровень **допустимого риска** может быть установлен и государством, однако в общем случае считается, что уровень **допустимого риска** каждая **организация устанавливает самостоятельно (!)** с учетом характера и масштабов собственных производственных рисков и мнения работников.

**Требования охраны труда** – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда [4].

**Примечание.** В данном определении имеются в виду «правила и инструкции по охране труда», разработанные в организации и утвержденные ведомственными, корпоративными, локальными нормативными актами, или любые другие «правила и инструкции по охране труда», кроме указанных в постановлении Правительства РФ от 27.12.2010 № 1060. В свою очередь, указанные в данном постановлении «правила и инструкции по охране труда» соответствуют первой части комментируемого определения, т. е. являются нормативными правовыми актами и содержат «государственные нормативные требования охраны труда». В ходе аттестации рабочих мест в обязательном порядке учитываются только «правила и инструкции по охране труда, содержащие государственные нормативные требования охраны труда».

**Тяжесть труда** – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве [57].

**Примечание.** «Тяжесть труда» является более объективной характеристикой трудового процесса, чем «напряженность труда» (см. ранее), поскольку предусматривает некоторые инструментальные измерения или подсчеты. С точки зрения главной нормативной цели аттестации рабочих мест по условиям труда – приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – на момент издания книги критерии оценки соответствия показателей тяжести труда государственным нормативным требованиям охраны труда содержатся только в предельных нормах подъема тяжестей для женщин и подростков [25, 41]. Для мужчин такие ограничения отсутствуют, что вполне логично, поскольку мужчины изначально предназначались для «подъема и перемещения тяжестей».

Наличие на рабочем месте «вредных условий труда» по фактору «тяжесть труда» не является основанием для установления факта наличия «тяжелых работ» или «тяжелых условий труда».

**Тяжелые работы, тяжелые условия труда** – эти словосочетания широко используются в нормотворческой практике, однако в настоящее время действующие (тем более правовые) определения этих понятий (критерии отнесения работ к «тяжелым» или работы – к «тяжелой», а условий труда – к «тяжелым») отсутствуют.

**Комментарий.** В приложении к Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Пост. Минтруда России от 14.03.1997 № 12) приводилось следующее определение: «Тяжелые работы – работы, отражающие преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, выполнение которых связано с вовлечением более чем 2/3 мышечной массы человека». Практическое применение этого критерия было затруднено ввиду сложностей «во взвешивании» чистой мышечной массы тела конкретного человека, тем более части мышечной массы, вовлеченной в конкретное рабочее движение.

Приказ Минздравсоцразвития России от 22.03.2010 № 175н дает иное определение: «Тяжелые работы – работы (рабочие места), при выполнении которых (на которых) на работника воздействуют **только** факторы тяжести труда, уровни которых превышают предельно допустимые значения, установленные действующим законодательством». К счастью, этот приказ не прошел регистрацию в Минюсте России и был впоследствии отменен.

Особо следует обратить внимание, что в некоторых документах термин «тяжелые работы», используемый в нормативных правовых актах в качестве условия для назначения «компенсаций», необоснованно подменяется внешне похожим термином «тяжелые условия труда» (см. также «условия труда»).

**Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [4].

**Примечание.** Возвращаясь к определению понятия «здоровье», следует заметить, что соответствие условий труда только «государственным нормативным требованиям охраны труда» не обеспечивает работнику состояния «полного физического, психического и социального благополучия». Немаловажными, а иногда и более важными факторами условий труда являются: организация труда, субъективное удобство и уют на рабочем месте, взаимоотношения с коллегами по работе

и с руководством. Из этого простого наблюдения следует вывод о том, что проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в строгом соответствии с Порядком, без постановки собственных целей и решения собственных задач, связанных с общим улучшением условий труда и повышением производительности труда, является примером крайне неэффективного расходования средств.

### 3.2. Этапы аттестации рабочих мест в организации

Основными этапами аттестации рабочих мест по условиям труда являются:

1. Подготовка к проведению аттестации, включая формирование, обучение аттестационной комиссии, составление графика проведения работ по аттестации, подготовку комплекта нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительных и методических документов, обследование рабочих мест и определение объемов и видов работ для заключения договора, выбор аттестующей организации.

2. Проведение аттестации рабочих мест, включая проведение измерений и оценок уровней факторов производственной среды и трудового процесса, оценку травмоопасности рабочих мест и оценку обеспеченности работников СИЗ и оформление протоколов измерений и оценок.

3. Оформление и утверждение отчетных материалов аттестации рабочих мест (карт аттестации, сводных таблиц и ведомостей, плана мероприятий и т. п.)

Оптимальная для реализации целей организации и проверенная на практике последовательность этапов работ по аттестации рабочих мест по условиям труда изображена на рис. 3.1.

### Этап 1. Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ)

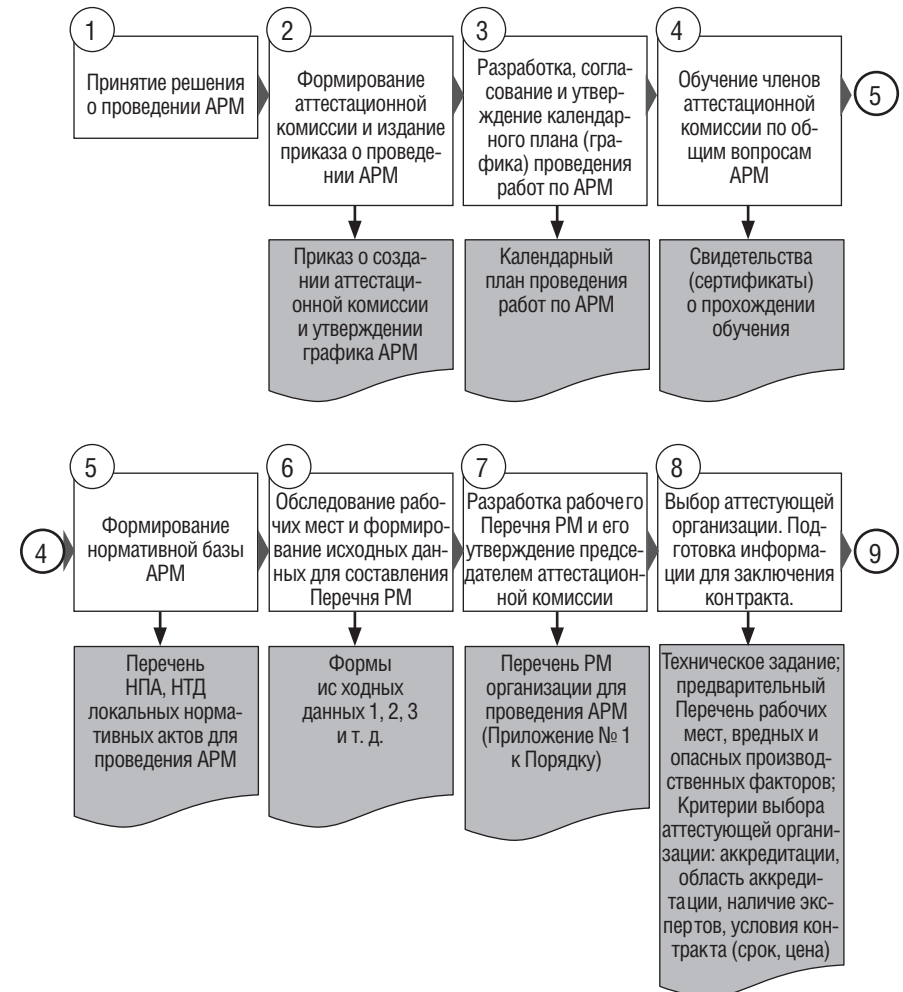


Рис. 3.1. Порядок организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (начало)

### Этап 2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

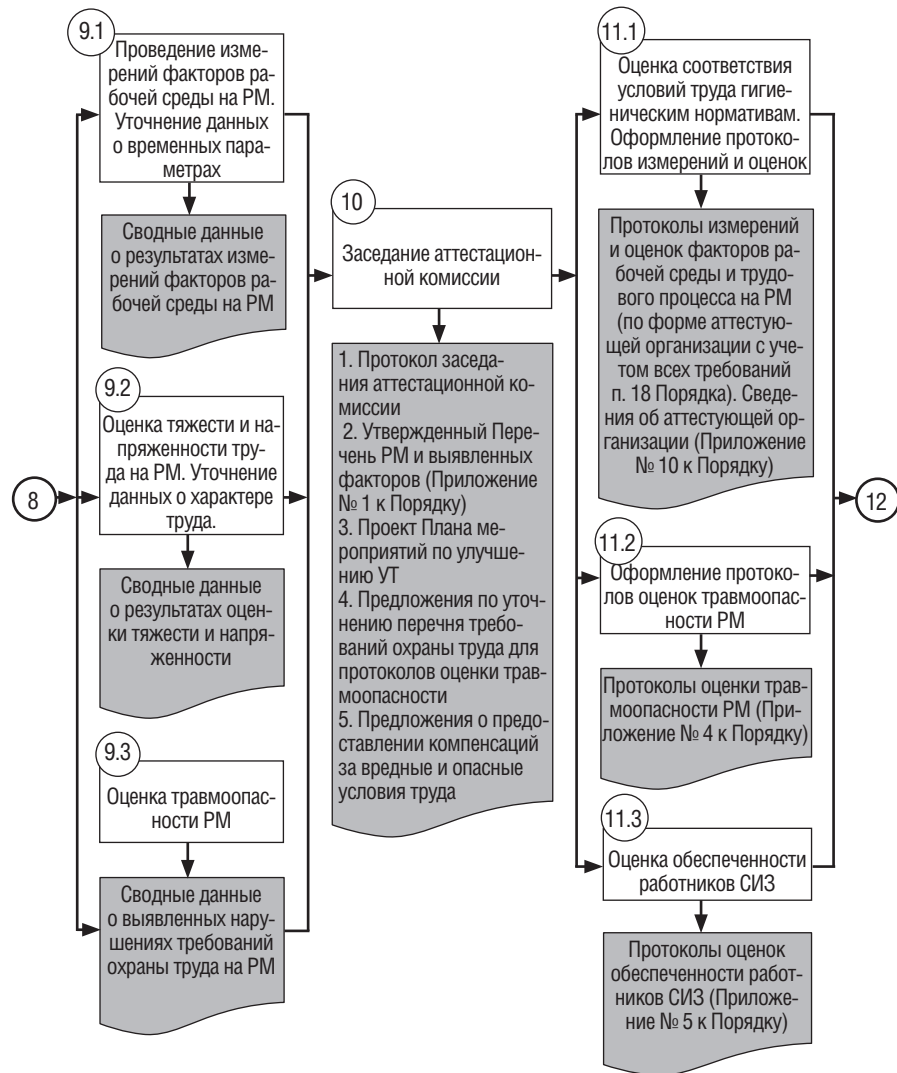


Рис. 3.1. Порядок организации и проведения аттестации рабочих мест (продолжение)

### Этап 3. Оформление отчетных материалов аттестации рабочих мест по условиям труда

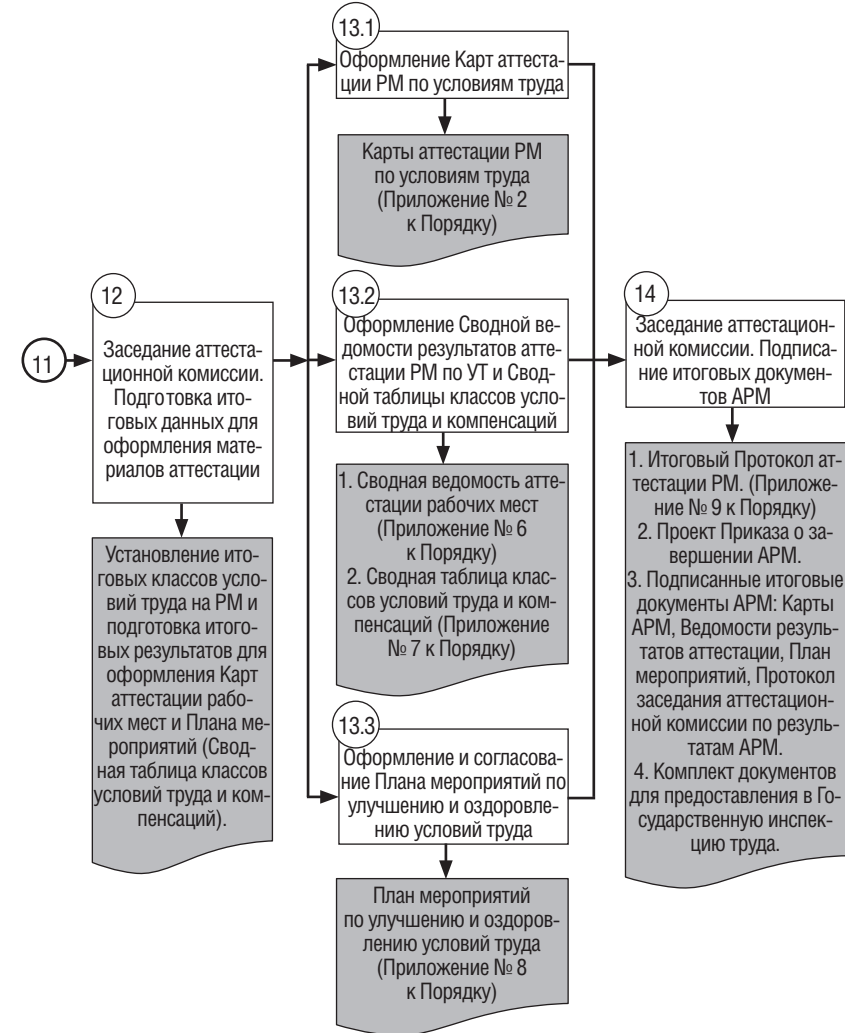


Рис. 3.1. Порядок организации и проведения аттестации рабочих мест (окончание)

### 3.3. Принятие решения о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда

Обязанность работодателя по обеспечению проведения аттестации рабочих мест по условиям труда закреплена в Трудовом Кодексе Российской Федерации (ст. 212 ТК РФ). Результаты аттестации связаны и с другими элементами государственной системы управления охраной труда, основные из которых перечислены далее.

1. Проведение за счет средств работодателя обязательных медицинских осмотров, предусмотренных статьями 213 Трудового кодекса Российской Федерации. С 1 января 2012 года при составлении контингента и поименных списков работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, в обязательном порядке учитываются только вредные и (или) опасные производственные факторы, которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н). Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда позволит работодателю обоснованно определить контингент работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам.

2. Только по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, установленном Минздравсоцразвития России, должны назначаться такие компенсации за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными условиями труда как повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день (постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870).

3. Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке (Приказ Минздравсоцразвития России от 1.06.2009 № 290 н).

4. Обеспечение работников молоком, а тем более отмена выдачи молока возможны только при наличии результатов аттестации рабочих мест (Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н).

5. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда являются основой для заполнения показателей о состоянии условий труда в форме федерального статистического наблюдения № 1–Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за ра-

боту во вредных и (или) опасных условиях труда» (Приказ Росстата от 19.08.2011 № 367 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, оплатой труда работников и наукой»).

6. Факт проведения аттестации 30% рабочих мест дает организации возможность получить до 40% скидки к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждена постановлением ФСС России от 5 февраля 2002 г. № 11 (с изменениями от 20 апреля 2006 г.)).

7. Проведение аттестации рабочих мест является обоснованием финансирования ряда мероприятий по охране труда за счет средств, перечисленных организацией в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Например, для получения финансового обеспечения в 2011 году обязательным является приложение копии плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, разработанного по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

8. На момент составления методических рекомендаций на рассмотрении в Государственной Думе находится законопроект о внесении поправок в КоАП и УК РФ. В целях усиления ответственности должностных лиц и работодателей за нарушение требований охраны труда проектом федерального закона предлагается дополнить Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях статьей, предусматривающей в качестве отдельного состава правонарушений в области охраны труда непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда и нарушение порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. В части ответственности, связанной с аттестацией рабочих мест по условиям труда, законопроектом предусматривается:

**Статья 5.27<sup>1</sup>. Нарушение порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда<sup>5</sup>**

1. Нарушение установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц или лиц, осуществляющих

<sup>5</sup> В процессе рассмотрения законопроекта в него могут быть внесены изменения.

*предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 20000 до 30000 тысяч рублей; на юридических лиц – от 80000 до 100000 рублей.*

*2. Непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30000 до 50000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 30000 до 50000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 100000 до 300000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.*

*3. Нарушение установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда либо непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичные административные правонарушения, влечет для должностных лиц или лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; для юридических лиц – наложение административного штрафа в размере от 300000 до 500000 рублей или административное приостановление деятельности на срок от 30 суток до 90 суток (Законопроект № 557872–5 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и статью 143 Уголовного кодекса Российской Федерации»).*

Это лишь некоторые факты, которые требуют особо внимательного отношения к процессу аттестации рабочих мест по условиям труда.

Таким образом, вопрос «Проводить аттестацию рабочих мест или не проводить?» уже предreshен на законодательном уровне. Безусловно, государственные нормативные требования охраны труда необходимо соблюдать. «Закон суров, но это закон».

Тем не менее, принимая решение о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, руководству организации необходимо иметь в виду и сопутствующие моменты, которые могут оказать влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности организации и социально-психологическое состояние трудового коллектива после проведения аттестации рабочих мест.

Для того чтобы результаты аттестации рабочих мест не стали для руководства неприятной неожиданностью, целесообразно:

1) рассматривать аттестацию рабочих мест не в качестве «одного из мероприятий охраны труда» (заплатил и забыл), а считать аттестацию рабочих мест очень сложным, неоднозначным, весьма проблемным и конфликтным мероприятием, затрагивающим практически все сферы деятельности организации;

2) постараться до начала аттестации выявить, а в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда решить все проблемные вопросы деятельности в сфере производства, других видов безопасности, системы оплаты труда и управления персоналом, менеджмента организации;

3) обучить методике решения проблемных вопросов аттестации рабочих мест не только членов аттестационной комиссии, но и остальных специалистов, которые будут вовлечены в процесс аттестации с правом участия в принятии решений. Ни в коем случае не надеяться на компетентность и квалификацию специалистов аттестующей организации. Во-первых, компетентность специалистов при аккредитации аттестующей организации никто не оценивает; во-вторых, как будет показано далее, единая нормативная и методическая база аттестации рабочих мест, пригодная в том числе и для оценки компетентности, отсутствует. Каждая аттестующая организация проводит аттестацию так, как считает правильным. Более того, каждый специалист аттестующей организации может иметь свое собственное (т. н. «экспертное») мнение, что и как оценивать. И будущее своей организации вы готовы отдать под такой «разводной ключ»?

4) представители организации – заказчика должны не только участвовать в работе аттестационной комиссии, но и действительно руководить (управлять) процессом аттестации рабочих мест. Кроме изложенного в предыдущем пункте, аттестующая организация в процессе аттестации рабочих мест выступает в качестве контрольно-надзорного органа (действует от имени государства). В связи с этим аттестующая организация вынуждена выявлять и фиксировать несоответствия, даже если они таковыми не являются (с запасом). Представители организации в аттестационной комиссии должны быть не менее подготовлены в правовых и специальных вопросах аттестации, чем представители аттестующей организации.

Вывод: несмотря на обязательность мероприятия, решение о проведении аттестации рабочих мест должно быть осмысленным, прагматичным, комплексным. В процессе аттестации необходимо выявить



и решить реальные проблемы организации в производственной, социальной, экономической сферах.

Если обязательного мероприятия с непонятными целями не избежать, необходимо хотя бы придумать для него какую-нибудь полезную цель и добиться ее достижения.

### 3.4. Требования Порядка аттестации по координации деятельности участников аттестации рабочих мест

Трудовой кодекс РФ обязанность по обеспечению проведения аттестации возлагает на работодателя.



Аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация, привлекаемая работодателем для выполнения работ по аттестации, на основании договора гражданско-правового характера (Порядок, п. 6)

Положение о *совместном проведении аттестации рабочих мест работодателем и аттестующей организацией* в подавляющем большинстве случаев остается незамеченным. Наибольшее распространение получило проведение аттестации рабочих мест «под ключ», без участия членов аттестационной комиссии со стороны заказчика.

Что означает *совместное* проведение аттестации рабочих мест:

- 1) есть часть вопросов, которые Порядком непосредственно возложены на аттестующую организацию;
- 2) есть часть вопросов, которые Порядком возложены непосредственно на работодателя;
- 3) есть часть вопросов (основная часть), которые возложены на аттестационную комиссию.

Но в состав аттестационной комиссии входят как представители работодателя (заказчика), так и представители аттестующей организации (подрядчика).

Функции отдельных членов (сторон) аттестационной комиссии Порядком не определены, представители аттестующей организации в аттестационной комиссии работодателю (председателю аттестационной комиссии) не подчиняются.

Каким образом можно преобразовать бесформенное образование под названием «аттестационная комиссия» в действующую организационную структуру?

Для этого существуют два инструмента, предусмотренные Порядком, на которые также чаще всего обращают минимум внимания при организации аттестации рабочих мест:

договор гражданско-правового характера (договор на оказание услуг) между работодателем (заказчиком) и аттестующей организацией (подрядчиком, исполнителем), в котором детально прописываются функции и ответственность сторон договора и обязанности представителей подрядчика в аттестационной комиссии (п. 6 Порядка);

локальный нормативный акт, отражающий особенности проведения аттестации рабочих мест организации, содержащий, в частности, распределение обязанностей членов аттестационной комиссии от работодателя и от работников, обязанности других должностных лиц организации в отношении проведения аттестации рабочих мест (п. 43 Порядка).

Почему так важно обеспечить постоянное, непосредственное, заинтересованное, компетентное участие представителей работодателя и работников в проведении аттестации рабочих мест, в оценке и установлении условий труда на каждом рабочем месте, в работе по назначению «компенсаций», в разработке плана мероприятий?

Во-первых, весь материал книги нацелен на то, чтобы наглядно показать: **ПРАВИЛЬНО аттестацию рабочих мест провести нельзя** и в этом печальном факте вина аттестующей организации минимальна – таков Порядок. Качество результата не может быть выше качества процедуры. Попытка перевести всю ответственность за экономические и правовые последствия ошибок, допущенных при проведении аттестации, на аттестующую организацию ни к чему не приведет, потому что на вопрос «А как правильно?» все равно однозначного ответа нет.

Во-вторых, претензии к аттестующей организации не могут быть грамотно сформулированы без хорошего знания Порядка и нормативной правовой базы охраны труда. Знания «общих вопросов аттестации рабочих мест» для этого явно недостаточно. Активное, деятельное участие в проведении аттестации позволит поднять уровень компетентности членов аттестационной комиссии хотя бы до уровня *стажера* аттестующей организации.

В-третьих, нормативные сроки приемки «отчета об аттестации» от аттестующей организации не позволяют заказчику квалифицированно изучить и принять результаты «оказанных услуг» по договору.

Например, Порядком установлено (п. 44, абз. 13), что аттестационная комиссия должна в течение **10 календарных дней**:

1) рассмотреть отчет об аттестации (Перечень рабочих мест; карты аттестации рабочего места с протоколами измерений и оценок и т. д.), при этом все члены аттестационной комиссии должны распечататься в картах аттестации, разработать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

2) подписать итоговый протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест;

3) передать на утверждение работодателю отчет об аттестации и итоговый протокол.

В такой короткий срок сложно что-либо изменить. Особенно если окажется, что причиной выявленных аттестационной комиссией ошибок в результатах измерений и оценок являются недостоверные или неполные исходные данные для их проведения. Увы, эта причина является самой распространенной, и дальнейший ход событий зависит только от уступчивости аттестующей организации.

У руководителя организации также не слишком много времени на выработку решения: принимать работу или отказать в приемке. В последнем случае надо быть готовым принять на себя риск штрафных санкций (пеней) за просрочку исполнения обязательств по договору (по оплате работы) и штрафных санкций от органа государственного надзора за нарушение требований Порядка по предоставлению отчетных материалов в Государственную инспекцию труда.

Поэтому авторы книги настоятельно рекомендуют не откладывать начало участия членов аттестационной комиссии в работе по проведению аттестации на последний этап работ – рассмотрение итоговых результатов аттестации. Готовиться к приемке работы необходимо с самого первого заседания аттестационной комиссии и в дальнейшем следует проводить заседания комиссии на каждом этапе проведения аттестации рабочих мест (см. рис. 2.1). Представители всех сторон комиссии (работодателя, работников, аттестующей организации) должны присутствовать на этих заседаниях. Такой подход позволит аттестационной комиссии быть уверенной, что все ошибки, до-

пущенные в отчетных материалах аттестации, носят исключительно технический характер и их легко исправить.

В частности, после проведения измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оценки травмоопасности рабочих мест рекомендуется провести заседание аттестационной комиссии со следующей повесткой дня:

1) подведение итогов проделанной работы по аттестации рабочих мест;

2) корректировка графика выполнения работ (при необходимости);

3) обсуждение и утверждение результатов измерений и предварительных оценок условий труда;

4) корректировка и утверждение окончательного варианта Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда;

5) уточнение перечня требований охраны труда, которые будут включены в протоколы оценки травмоопасности;

6) формирование проекта Плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, улучшению и оздоровлению условий труда;

7) определение перечня рабочих мест, на которых могут быть установлены/отменены по результатам аттестации гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, а так же виды и размеры этих гарантий и компенсаций с целью внесения изменений в трудовой договор (требование абз. 8, п. 12 Порядка).

8) Подготовка рекомендаций по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие с квалификационными справочниками (при необходимости) (требование абз. 5, п. 12 Порядка).

Решения аттестационной комиссии по каждому вопросу повестки дня необходимо оформить в протоколе заседания аттестационной комиссии<sup>6</sup>. Требования к таким протоколам Порядком не определены, поэтому для придания протоколу юридической значимости авторы книги рекомендуют составлять их, руководствуясь требованиями ГОСТ Р 6.30–2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов».

<sup>6</sup> В соответствии с абз. 10 п. 44 Порядка все протоколы заседаний аттестационной комиссии включаются в состав отчета об аттестации.

Протоколы хранятся в зависимости от существующей в организации формы делопроизводства. В дела протоколы формируются в соответствии с номенклатурой дел.

Протоколы заседаний аттестационной комиссии имеют постоянный срок хранения (п. 18 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения<sup>7</sup>). Это значит, что срок хранения не может быть менее десяти лет.

### 3.5. Подготовка и издание приказа о проведении аттестации рабочих мест

В соответствии с п. 11 Порядка для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации издается приказ, согласно которому:

- 1) создается аттестационная комиссия;
- 2) определяется ее состав;
- 3) утверждается председатель аттестационной комиссии;
- 4) утверждается график проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда.

При создании приказа следует обратить внимание на следующие моменты:

1) только работодатель<sup>8</sup> имеет право издать данный приказ (положение особенно важно учесть организациям со сложной структурой, включающей в себя филиалы или иные обособленные подразделения);

2) в соответствии с п. 44 Порядка одним из результатов аттестации является документ под названием «Приказ о создании аттестационной комиссии и утверждении графика проведения аттестации», поэтому в заголовке текста приказа (о чем приказ?) рекомендуется указать именно то, что требует Порядок, например: «О создании аттестационной комиссии и утверждении графика проведения аттестации» (реквизит документа – «18», по ГОСТ Р 6.30–2003 «Унифициро-

<sup>7</sup> В соответствии с Приказом Министерства культуры РФ от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения», Зарегистрировано в Минюсте РФ 8 сентября 2010 г. № 18380.

<sup>8</sup> В соответствии со ст. 20 Трудового Кодекса РФ **работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

ванные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»);

3) требование об утверждении работодателем графика аттестации является обязательным, поэтому документ под названием «График проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда» должен быть утвержден руководителем организации в любом случае. Требования к содержанию этого графика Порядком не определены, поэтому организация имеет право самостоятельно установить такие требования.

В большинстве случаев для управления процессом аттестации недостаточно утверждения состава комиссии и графика, поэтому дополнительно в приказе рекомендуется:

1) определить перечень членов аттестационной комиссии, которым необходимо пройти специальную подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда, а также срок этого обучения;

2) распределить обязанности и ответственность за выполнение отдельных видов работ по аттестации между членами аттестационной комиссии, компетентными в этих работах (рекомендации по распределению обязанностей между членами комиссии содержатся в разделе 3.8.).

3) определить представителей структурных подразделений, ответственных за предоставление в аттестационную комиссию сведений о рабочих местах подразделений, необходимых и достаточных для проведения их аттестации, а также срок предоставления сведений. Данная рекомендация связана с требованиями абз. 5 п. 7 Порядка, который обязывает работодателя «...предоставлять необходимую информацию и документацию, давать по запросу аттестующей организации разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации, а также запрашивать необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц», а аттестующей организации дает право «исследовать в полном объеме документацию, связанную с организацией работы по обеспечению требований охраны труда у работодателя, на рабочих местах которого проводится аттестация», при этом аттестующая организация «запрашивает и получает у работодателя (его представителя) разъяснения по возникшим в ходе аттестации вопросам; отказывается от проведения аттестации в случае непредставления работодателем необходимой документации...» (см. п. 7, абз. 12 Порядка);

4) назначить ответственного за организацию обеспечения аттестационной комиссии нормативной и методической документацией по аттестации рабочих мест по условиям труда, а также срок выполнения. Рекомендация связана с требованием п. 12, абз. 4 Порядка: «Аттестационная комиссия... формирует комплект необходимых для проведения аттестации нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительные и методические документы и организует их изучение»;

5) назначить ответственных за составление и ведение документации по аттестации рабочих мест по условиям труда (здесь имеются в виду протоколы заседаний аттестационной комиссии (промежуточные), переписка с аттестующей организацией, подразделениями организации, третьими лицами и т. д.);

6) назначить ответственных за ознакомление работников с результатами аттестации в установленные Порядком сроки (в противном случае вся ответственность за соблюдение этого срока – не более 10 рабочих дней с момента подписания аттестационной комиссией итогового протокола – ложится на руководителя организации);

7) назначить ответственных за хранение документов по аттестации рабочих мест по условиям труда (в соответствии с п. 46 Порядка отчеты об аттестации хранятся у работодателя в течение сроков, установленных законодательством РФ);

8) назначить ответственных за соблюдение сроков, установленных Порядком (срок аттестации вновь организованных рабочих мест, срок передачи информации в Государственную инспекцию труда, срок начала очередной аттестации и т. д.).

### Образец приказа

На бланке организации

#### Приказ

\_\_\_\_\_

(дата)

№ \_\_\_\_\_

(номер)

город

[ О создании аттестационной комиссии, утверждении графика проведения работ по аттестации, организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда ]

В целях реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих требования охраны труда, и в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда создать аттестационную комиссию в составе:

Председатель аттестационной комиссии – \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И. О.)

Члены комиссии:

представители работодателя: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И. О.)

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И. О.)

специалист по охране труда: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И. О.)

представители работников: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И. О.)

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И. О.)

представители аттестующей организации: \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И. О.)

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И. О.)

2. Аттестационной комиссии провести работы по аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с графиком согласно приложению № 1 к приказу.

3. Членам аттестационной комиссии выполнять обязанности по аттестации рабочих мест согласно приложению № 2 к приказу. Исполнение обязанностей осуществляется в рабочее время, в рамках исполнения должностных обязанностей.

4. Пройти специальную подготовку по общим вопросам АРМ следующим членам аттестационной комиссии:

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

5. Руководителям филиалов создать условия для работы аттестационной комиссии в филиалах и провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с утвержденным графиком (пункт включается в приказ при необходимости).

6. Руководителям структурных подразделений предоставить аттестационной комиссии достоверные сведения о рабочих местах подразделений по прилагаемым формам (приложение № 3 к приказу). Срок исполнения.

7. Специалисту по охране труда организовать обеспечение аттестационной комиссии методическими материалами. Срок исполнения.

8. Аттестационной комиссии сформировать и передать на утверждение:

8.1. полный перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в организации. Ответственный: председатель аттестационной комиссии. Срок исполнения;

8.2. детализированный график проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда в организации. Ответственный: председатель аттестационной комиссии. Срок исполнения;

8.3. перечень нормативных правовых актов и нормативных документов, применяемых при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда. Ответственный: председатель аттестационной комиссии. Срок исполнения.

9. Возложить ответственность:

9.1. за составление и ведение документации по аттестации рабочих мест по условиям труда на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

9.2. за соблюдение установленных Порядком сроков рассмотрения и подписания результатов аттестации аттестационной комиссией на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

9.3. за ознакомление работников под роспись с результатами аттестации рабочих мест в установленные Порядком сроки на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

9.4. за достоверность, полноту и своевременность предоставления информации по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в Государственную инспекцию труда в установленные Порядком сроки на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

9.5. за своевременное включение в график аттестации вновь введенных в эксплуатацию рабочих мест на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

9.6. за хранение документов по аттестации рабочих мест по условиям труда в течение сроков, установленных законодательством Российской Федерации, на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

10. Контроль заполнения Карт аттестации рабочих мест по условиям труда возложить на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

11. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

Руководитель организации \_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

### 3.6. Требования и рекомендации по формированию аттестационной комиссии организации

В соответствии с п. 10 Порядка «в состав аттестационной комиссии включаются представители работодателя, специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, представители аттестующей организации».

Возможно, авторы Порядка хотели изложить свою мысль следующим образом: «В состав аттестационной комиссии включаются **представители:** работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, аттестующей организации, а также работник, выполняющий функции специалиста по охране труда».

Тем не менее, что есть – то есть: в строгом соответствии с **буквой** Порядка в состав аттестационной комиссии **обязательно** должны быть включены:

- 1) **представители** работодателя (не менее двух, включая председателя аттестационной комиссии – прим. авторов книги);
- 2) специалист по охране труда (может также рассматриваться и в качестве представителя работодателя – прим. авторов книги);
- 3) **представители** выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (не менее двух – прим. авторов книги);
- 4) **представители** аттестующей организации (не менее двух – прим. авторов книги).

Следует обратить внимание на следующие моменты:

1) с целью выполнения требования п. 10 Порядка в комиссию должно входить не менее двух представителей от каждой из сторон аттестационной комиссии. Ввиду его очевидной неразумности это требование может показаться не достойным внимания, а напрасно. Нарушение порядка формирования аттестационной комиссии – надежный аргумент для признания всех результатов аттестации недействительными;

2) требование по включению в состав аттестационной комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников следует считать обязательным в случае, если такие органы в организации сформированы.

Представителями интересов работодателя согласно требованиям Порядка также могут быть: руководители структурных подразделений организации, юристы, специалисты по кадрам, специалисты по труду и заработной плате, главные специалисты организации, медицинские работники, иные работники (кроме тех, которые представляют интересы самих работников).

Возглавляет комиссию представитель работодателя.

Следует обратить внимание на особенности формирования комиссии в организациях, отнесенных действующим законодательством<sup>9</sup> к микропредприятиям и малому бизнесу. Для таких организаций в состав комиссии входят:

1) сам работодатель или его один **представитель** (он же и возглавляет комиссию) (обязательно);

<sup>9</sup> Ст. 4, Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

- 2) **представители** аттестующей организации (обязательно);
- 3) **представители** выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии в организации представительного органа работников – обязательно);
- 4) **представитель** организации или специалист, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда) (обязательно).



В некоторых случаях (холдинговые структуры, организации с филиальной сетью, многоуровневые государственные и муниципальные структуры) следует внимательно относиться к идентификации «работодателя». Пренебрежение формальными нормами Трудового кодекса РФ и действующего Порядка аттестации грозит проблемами при подтверждении легитимности результатов аттестации в спорных случаях.

### 3.7. Порядок принятия решений при аттестации рабочих мест по условиям труда

Проведение аттестации рабочих мест – это важное для организации мероприятие с далеко идущими и не всегда предсказуемыми социально-экономическими последствиями. Многие решения в ходе аттестации принимаются не на основании объективных данных или нормативных требований, а экспертным путем.

**Безусловным центром принятия решений по всем вопросам аттестации, кроме проведения измерений и оценок, является аттестационная комиссия организации**, в которую на правах третьей стороны (кроме представителей работодателя и представителей работников) входят и представители аттестующей организации.



На этот факт следует обратить особое внимание: все решения по аттестации рабочих мест принимаются не аттестующей организацией, а аттестационной комиссией<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> *Метод комиссий* – один из методов экспертных оценок, основанный на работе специальных комиссий. Группы экспертов за «круглым столом» обсуждают ту или иную проблему с целью согласования точек зрения и выработки единого мнения.

Так как в комиссию по аттестации рабочих мест включаются представители работодателя и работников, то их интересы могут быть противоположными, кроме этого, представители аттестующей организации имеют право на свое «экспертное» мнение, основанное не только на требованиях законодательства, но и на личном опыте или личных взглядах.

Поэтому на практике часто возникают противоречия – как между сторонами аттестационной комиссии, так и между отдельными ее членами, представителями одной стороны.

В табл. 3.1 приведены примеры требований к результатам аттестации, которые могут выдвигать заинтересованные стороны. Как видно из табл. 2.1, налицо возможные конфликты интересов как между работодателями и работниками, так и между работодателем и государством.

Например, обращаясь к п. 4. табл. 2.1, следует отметить, что выявить ВСЕ! вредные и опасные факторы (*более 3000 наименований – в основном химические факторы*), которые могут привести к заболеванию или к травме работника, невозможно по целому ряду причин.

В то же время, каким образом можно бесспорно отделить «характерные» факторы от «нехарактерных», Порядок не устанавливает.

Таблица 3.1

### Требования сторон – потребителей результатов аттестации рабочих мест (примеры)

№ пп	Работники	Работодатель	Государство
1.	Максимально комфортные условия	Минимальные затраты на создание условий для выполнения поручаемых работ, для обеспечения конкурентоспособности продукции и поддержания рабочих мест	Объективная оценка условий труда и приведение их в соответствие с установленными требованиями
2.	Максимальные социальные гарантии	Минимально возможный уровень выплат, не связанных с результатами труда, в том числе и в целях минимизации будущих рисков (например, при кризисе)	Предоставление гарантий и компенсаций работникам на уровне не ниже установленного законодательством

№ пп	Работники	Работодатель	Государство
3.	Стремление к минимальным затратам рабочей силы за установленную заработную плату	Максимально возможная загрузка работников и получение максимальной отдачи от каждого рабочего места и каждого часа работы	Противоречивые цели: 1) увеличение продолжительности жизни населения страны, сокращение количества проф. заболеваний и травм (Концепция 2020 <sup>11</sup> ); 2) повышение производительности труда в несколько раз (Концепция 2020); 3) переход от системы выплат компенсаций за работу с вредными (опасными), тяжелыми и иными особыми условиями труда, основанной на статусном (списочном) подходе, к системе выплат компенсаций за фактические условия труда по результатам аттестации рабочих мест.
4.	Максимальный объем измерений и оценка на каждом рабочем месте. Обоснование как можно большего числа «вредностей» для подтверждения права на «льготы» и «компенсации»	Минимизация объема измерений в целях экономии средств. Неприятие выявленных «вредностей» как свидетельств нарушения государственных требований, являющихся основанием для санкций.	Соответствие аттестующей организации установленным государством требованиям, соблюдение Порядка проведения аттестации.
5.	...	...	...



По опыту авторов книги, именно неопределенность в части установления количественного состава «характерных» факторов, подлежащих измерению и оценке на каждом рабочем месте, является наиболее частой причиной (чаще – поводом) для конфликтов и споров, связанных с недовольством результатами аттестации рабочих мест.

<sup>11</sup> Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р).

**Этап установления перечня факторов, подлежащих измерению и оценке на каждом рабочем месте – один из наиболее ответственных и проблемных для всей аттестации рабочих мест, для подтверждения легитимности ее результатов.**

Предыдущий Порядок аттестации рабочих мест (2007 года) определял правило принятия решений (на паритетной основе, т. е. фактически – на основе консенсуса, обоюдного согласия). Новый Порядок (2011 года) явным образом не устанавливает, в каких случаях решение считается принятым, а в каких – нет.

**!** Существует один интересный момент (п. 7 Порядка), в соответствии с которым «Работодатель обязан... не утверждать отчет об аттестации, содержащий документы, указанные в п. 44 Порядка, не подписанные представителями аттестующей организации, входящими в состав аттестационной комиссии».

Такая формулировка подразумевает, что мнение представителей аттестующей организации не только имеет приоритет по сравнению с мнением остальных членов комиссии, но и является достаточным для принятия решений по процедуре и результатам аттестации.

Однако, по мнению авторов, так считать не следует: мнение аттестующей организации действительно является весомым (все-таки это мнение профессионалов), но наилучшим вариантом по-прежнему следует считать решение аттестационной комиссии, принятое на основании консенсуса всех ее сторон. Как сказано у классиков, «Согласие есть продукт при полном непротивлении сторон» (И. Ильф и Е. Петров «Двенадцать стульев»). Почему именно «консенсус», а не большинство?

Во-первых, непонятно, какое именно «большинство» – большинство «сторон» (две из трех) или большинство «членов комиссии»?

Во-вторых, неопределенность и противоречивость многих положений Порядка не позволяет ни одной из сторон объективно доказать свою правоту со ссылками на нормативные требования.

Принятие решений через консенсус – это метод решения через убеждение. Мнения всех членов комиссии собираются в одно общее взаимоприемлемое решение, не допуская ситуации «мы в выигрыше – они в проигрыше». Предлагая решение, выгодное для своей стороны,

необходимо убедительно показать, что и для остальных сторон это решение будет наилучшим. Фокус находится на «проблеме», а не на «защите» какой-либо точки зрения, таким образом обеспечивая и качество, и само принятие решения.

При таком подходе члены комиссии избегают использования приемов по снижению напряжения, таких как голосование или просто уступки ради экономии времени, и понимают, что отличия во мнениях помогают достичь качественного решения. Отстаивая свою точку зрения в одном вопросе, возможно, придется пойти на уступки в каких-то других. Каждый член комиссии должен поддержать какое-либо одно окончательное решение.

Решения, найденные через консенсус, более сложны, требуют времени и квалификации. Качество решений, принятых через консенсус, обычно выше, чем качество решений, достигнутых путем простого голосования, через авторитарного принуждения большинства меньшинством или посредством компромисса. Принятие решения и его претворение в жизнь теми, кто участвовал в его разработке, обычно быстрее при достижении консенсуса.

Цели консенсуса:

- 1) устранить отношение «мы – они»;
- 2) направить свое внимание на проблему, а не на людей, их отношение и точки зрения;
- 3) достичь решения, при котором выигрывают все стороны;
- 4) установить авторов (ответственных за подготовку) решения, чтобы отметить их в случае, если решение себя оправдает. В случае неудачи персональную ответственность за решение несут все члены комиссии.

В случае если членам аттестационной комиссии не удастся достичь консенсуса по некоторым проблемным вопросам (например, по установлению классов условий труда или компенсаций), то решение может быть принято и большинством голосов – с приложением несогласными членами аттестационной комиссии письменного обоснования причин несогласия с принимаемыми решениями.

**!** Но такие решения несут в себе риски для руководителя организации, и он должен быть предупрежден о них до утверждения отчета об аттестации и утверждения результатов аттестации.



В соответствии с п. 44 Порядка именно руководитель организации утверждает отчет об аттестации, включая все результаты работы аттестационной комиссии, а в соответствии с п. 52 Порядка несет ответственность за проведение аттестации и ее результаты.

### 3.8. Распределение обязанностей между членами аттестационной комиссии

В соответствии с п. 12 Порядка аттестационная комиссия:

- 1) осуществляет руководство и контроль за проведением аттестации на всех ее этапах;
- 2) формирует комплект необходимых для проведения аттестации нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительные и методические документы и организует их изучение;
- 3) составляет перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, по образцу приложения № 1 к Порядку (далее – Перечень рабочих мест):
  - с выделением аналогичных рабочих мест;
  - с указанием факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности и обеспеченности работника СИЗ, которые необходимо измерять и оценивать исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, требований нормативных правовых актов;
  - с указанием мест проведения измерений;
- 4) готовит предложения по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 5) присваивает номер каждому рабочему месту;
- 6) заполняет и подписывает карты аттестации;
- 7) готовит предложения (при необходимости) о внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор в части обязательства работодателя:

- по обеспечению работника СИЗ;
- по установлению соответствующего режима труда и отдыха;
- по установлению других предусмотренных законодательством *гарантий и компенсаций* (так указано в тексте Порядка – прим. *авторов книги*) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) по результатам аттестации разрабатывает план мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.



Как уже отмечалось, часть работы аттестационной комиссии может быть поручена аттестующей организации на основании договора. При этом необходимо помнить, что во всех случаях, где Порядок требует наличия подписей аттестационной комиссии, **аттестующая организация готовит лишь проекты документов**, а ответственность за утвержденные результаты несет работодатель.

Для персонализации ответственности за принятые решения членом аттестационной комиссии от аттестуемой организации (организации, в которой проводится аттестация рабочих мест) рекомендуется документировать распределение обязанностей членов комиссии, а также определить ответственных лиц, отвечающих за подготовку исходной информации для аттестующей организации, лиц, контролирующих выполнение всех работ аттестующей организацией и осуществляющих приемку этих работ.

Примеры распределения обязанностей по аттестации рабочих мест по условиям труда приведены в табл. 3.2.

Таблица 3.2  
Рекомендации по распределению обязанностей<sup>12</sup> по аттестации рабочих мест по условиям труда

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
Руководство работой аттестационной комиссии, распределение обязанностей между членами аттестационной комиссии	Председатель аттестационной комиссии

<sup>12</sup> Ответственные не обязательно должны быть членами аттестационной комиссии.

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
Методическое руководство проведением работы по аттестации рабочих мест по условиям труда на всех ее этапах, взаимодействие с аттестующей организацией	Специалист по охране труда
Сбор жалоб работников на плохие условия труда и предложений по их улучшению для отражения их в Перечне рабочих мест организации, согласно Приложению № 1 к Порядку. Контроль за проведением работы по аттестации рабочих мест по условиям труда на всех ее этапах.	Представители профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа
Организация обучения аттестационной комиссии. Формирование комплекта необходимых для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда нормативных правовых и локальных нормативных актов, организационно-распорядительных и методических документов и организация их изучения	Специалист по охране труда
Определение сроков и детализация графика проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда на объектах организации	Председатель аттестационной комиссии
Подготовка исходных данных по каждому аттестуемому рабочему месту:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>наименование рабочего места (профессии, должности);</li> <li>код профессии, должности по ОК 01694;</li> <li>выпуск ЕТКС, КС;</li> <li>количество работающих, из них женщин;</li> </ul>	Специалист по труду и заработной плате, специалист по кадрам
<ul style="list-style-type: none"> <li>расчеты трудозатрат в целях определения в дальнейшем производственными специалистами продолжительности воздействия вредных факторов на работников (фактических трудозатрат);</li> <li>сведения о гарантиях и компенсациях, которые предоставляются работникам (доплаты, дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя, досрочное назначение трудовой пенсии по старости)</li> </ul>	Специалист по труду и заработной плате
<ul style="list-style-type: none"> <li>сведения о гарантиях и компенсациях, которые предоставляются работникам (молоко или лечебно-профилактическое питание),</li> <li>перечни выдаваемых средств индивидуальной защиты</li> </ul>	Специалист по охране труда

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
• сведения о медицинских осмотрах	Медицинский работник или специалист по охране труда
<ul style="list-style-type: none"> <li>перечень участков профессионального маршрута рабочего места (зоны);</li> <li>оборудование, инструмент и приспособления, средства обучения и инструктажей для оценки травмоопасности рабочего места;</li> <li>перечень выполняемых работником операций, связанных с воздействием вредных производственных факторов, с указанием продолжительности воздействия каждого в часах или % от времени смены (усредненная по году, приведенная к 40-часовой рабочей неделе и 8-часовой рабочей смене)</li> </ul>	Производственный специалист
Определение окончательного варианта времени фактических трудозатрат на основании экспертной оценки материалов, представленных производственными специалистами, или путем проведения фотографии рабочего времени	Специалист по труду и заработной плате
Составление Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда	Специалист по труду и заработной плате, специалист по кадрам, специалист службы охраны труда, представители профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа, специалисты аттестующей организации
Приведение наименований профессий и должностей работников организации в соответствие с требованиями законодательства, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление компенсаций работникам	Специалист по кадрам
Организация измерений факторов производственной среды и трудового процесса, оценки травмоопасности и обеспеченности работников СИЗ	Специалист по охране труда

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
Проведение измерений физических, химических и биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса с оценкой условий труда, оценки травмоопасности и обеспеченности работников СИЗ	Специалисты аттестующей организации
Оформление протоколов измерений факторов производственной среды и трудового процесса, протоколов оценки травмоопасности и обеспечения работников СИЗ	Специалисты аттестующей организации
Комплексная оценка состояния условий труда на рабочем месте на основании оценок: <ul style="list-style-type: none"> <li>по классу условий труда;</li> <li>по классу травмоопасности;</li> <li>по обеспеченности работников СИЗ</li> </ul>	Специалисты аттестующей организации Специалист по охране труда (в случае необходимости согласования с Роспотребнадзором возможности снижения класса условий труда при применении СИЗ согласно п. 5.11.6. Руководства Р 2.2.2006–05)
Анализ результатов комплексной оценки состояния условий труда на рабочем месте с целью предоставления (подтверждения, отмены) гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Специалист по труду и заработной плате, юрист
Анализ комплексной оценки состояния условий труда на рабочем месте с целью определения необходимости проведения медицинских осмотров и разработки рекомендаций по режимам труда и отдыха, подбору работников	Медицинский работник или специалист по охране труда, юрист
Составление карт аттестации рабочих мест по условиям труда:	
• Общие сведения о рабочем месте	Специалист по кадрам
• Строка 010 Выпуск ЕТКС, КС	Специалист по кадрам
• Строка 020 Количество работающих	Специалист по кадрам
• Строка 021 Используемое оборудование, материалы и сырье	Специалист по охране труда или производственные специалисты

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
• Строка 030 Оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности, обеспеченности СИЗ	Аттестационная комиссия
• Строка 040 Компенсации	Специалист по труду и заработной плате, специалист по охране труда, юрист
• Строка 041 Право на досрочное назначение трудовой пенсии	Специалист по кадрам
• Строка 050 Необходимость проведения медицинских осмотров	Медицинский работник
• Строка 060 Рекомендуемые режимы труда и отдыха	Медицинский работник
• Строка 060 Рекомендации по подбору работников	Специалист по кадрам, медицинский работник
• Строка 060 Рекомендации по улучшению условий труда	Все члены аттестационной комиссии в письменной форме готовят предложения. Служба охраны труда обобщает и направляет на рассмотрение и подпись председателю аттестационной комиссии.
• Строка 070 Заключение аттестационной комиссии	Аттестационная комиссия
Подписание карт аттестации рабочих мест по условиям труда	Аттестационная комиссия
Организация ознакомления работников с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда	Специалист по охране труда или специалист по кадрам
Подготовка предложений 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 при наличии на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов	Специалист по кадрам, специалист по труду и заработной плате, специалист по охране труда, юрист

Обязанности	Ответственные <sup>12</sup>
Разработка плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации	Специалист по труду и заработной плате, специалист службы охраны труда, производственные специалисты
Направление документов в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	Специалист по охране труда

### 3.9. Разработка, согласование и утверждение календарного плана (графика) проведения работ по АРМ

В соответствии с п. 11 Порядка график проведения работ по аттестации утверждается приказом работодателя.

Рекомендуется составить укрупненный и детализированный графики, при этом для соблюдения требований Порядка укрупненный график утверждается руководителем организации одновременно с утверждением состава аттестационной комиссии. Для того чтобы выполнить работы по аттестации в установленный руководителем организации срок, аттестационной комиссии рекомендуется разработать детализированный график.

При разработке детализированного графика членам аттестационной комиссии необходимо оценить объем своих обязанностей в рамках аттестации рабочих мест, сопоставить с загруженностью повседневными обязанностями, спланировать сроки выполнения порученных работ, председателю комиссии необходимо согласовать последовательность взаимодействия членов комиссии на всех этапах работы, сопоставить запланированные сроки выполнения измерений и оценок с фактической работой оборудования и т. п. в запланированные сроки.

Могут быть составлены детализированные графики (планы) проведения аттестации как в подразделениях, так и в организации с указанием видов работ, сроков их выполнения, ответственных, отметки о выполнении. Примеры графиков приведены в табл. 3.3, 3.4, 3.5.



Отсутствие графиков, утвержденных руководителем организации или иным представителем работодателя, не позволит провести аттестацию рабочих мест в установленный руководителем срок или же материалы аттестации будут содержать множество ошибочных решений и выводов, будут необоснованными и легко оспариваемыми.

Таблица 3.3  
График проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда (укрупненный) – вариант 1

№ этапа	Содержание работ	Срок выполнения работ
1.	Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда	
2.	Проведение измерений и оценок	
3.	Оформление результатов аттестации	

Таблица 3.4  
График проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда (укрупненный) – вариант 2

№ этапа	Содержание работ	Срок выполнения работ
1.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделениях 1, 2, 3, 4	
2.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделениях 5, 6	
3.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделении 7	

Таблица 3.5  
**Детализированный график проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда (фрагмент)**

№ этапа	Содержание работ	Ответственный (должность, Ф.И.О.)	Срок выполнения работ	
			план	факт
1.	1. Проведение вводного совещания аттестационной комиссии и руководителей подразделений, распределение обязанностей, определение сроков.	Председатель аттестационной комиссии	2.07.2011	
	2. Приведение наименований профессий и должностей работников организации в соответствие с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94	Специалист по кадрам	2.07.2011	
	...	...	...	
	13. Утверждение результатов аттестации рабочих мест по условиям труда аттестационной комиссией.	Аттестационная комиссия	1.12.2011	
2.	...	...	...	
3.	...	...	...	
	17. Направление отчета о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в государственную инспекцию труда в субъекте РФ.	Специалист по охране труда	9.12.2011	
4.	1. Ознакомление работников с результатами аттестации рабочих мест.	Специалист по охране труда	9.12.2011	

Председатель аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.) (подпись) (дата)

### 3.10. Обучение членов аттестационной комиссии по проблемным вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда

Подготовка к проведению любого нового мероприятия начинается с обучения специалистов. Предыдущий Порядок проведения аттестации (2007 года) неявным образом упоминал о целесообразности обучения членов аттестационной комиссии «по **общим** вопросам аттестации рабочих мест».

Порядок (2011 года) совершенно не упоминает о необходимости какого-либо специального обучения членов аттестационной комиссии. С одной стороны, провести через Минюст России «обязанность» по обучению так же сложно, как и вообще обязанность по непрерывному обучению и повышению квалификации. Здравомыслящие люди, руководители и так понимают, что важные, ответственные решения должны принимать **компетентные** специалисты<sup>13</sup>.



С точки зрения руководства организации–заказчика аттестации рабочих мест, было бы грубой, непростительной ошибкой полагать, что специалисты аттестующей организации, какой бы высокой квалификацией они ни обладали, будут принимать решения, руководствуясь интересами вашей, а не своей организации.

При установлении объема, продолжительности и программы обучения предполагается, что руководитель организации понимает, что вся ответственность за проведение аттестации и ее результаты возлагаются на него. Поэтому он самостоятельно должен оценить компетентность специалистов, включенных в состав аттестационной комиссии, и принять решение о необходимости их обучения, а также определить, кто именно должен пройти обучение.

Руководитель организации, в зависимости от особенностей деятельности организации, может также самостоятельно определить программу, продолжительность, способ такого обучения, выбрать перечень вопросов, которые требуют наиболее тщательного изучения.

<sup>13</sup> Компетентность – выраженная способность применять на практике специальные знания, умения и навыки.

Наивно полагать, что программу обучения, наиболее пригодную для конкретной аттестационной комиссии, для решения конкретных задач организации, может разработать федеральный орган исполнительной власти. Универсальные программы разрабатываются для «удостоверений о прохождении обучения», а не для повышения компетентности.

Обучение может проводиться как в одной специализированной обучающей организации, так и в нескольких. Следует быть готовыми к тому, что трактовки отдельных, наиболее важных положений Порядка в разных организациях будут существенно отличаться. **При определении обучающей организации для своих специалистов следует обратить внимание, что какое-либо особое разрешение на этот вид обучения законодательством не установлено. Необходимо учиться выбирать надежных поставщиков, в том числе и поставщиков знаний.**

В специализированных обучающих организациях рекомендуется обучить:

- специалистов службы охраны труда;
- специалистов по труду и заработной плате;
- специалистов по кадрам;
- представителей профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа, представителя комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

В результате обучения каждый специалист должен

**иметь представление:**

- о составе нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- о месте и роли аттестации рабочих мест в современной системе управления охраной труда, в социально-экономическом развитии организации и общества;
- об особенностях отражения результатов аттестации рабочих мест и мероприятий охраны труда в бухгалтерском и налоговом учете;
- об источниках и причинах конфликтов, связанных с неоднородностью результатов аттестации рабочих мест;

**знать:**

- основные термины и определения, касающиеся аттестации рабочих мест по условиям труда;

- основные вредные и опасные производственные факторы, их классификацию и характер воздействия на организм человека;
- классификацию условий труда;
- порядок оценки состояния условий труда на рабочих местах;
- состав и порядок оформления документов аттестации рабочих мест;

- способы защиты от вредных и опасных факторов;

**уметь:**

- проводить классификацию и формировать перечень рабочих мест и опасных и вредных факторов;
  - контролировать соответствие процедуры и документов (протоколов) оценки факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ требованиям Порядка и других нормативных документов, применяемых при аттестации рабочих мест;
  - разрабатывать по результатам аттестации рабочих мест предложения в план мероприятий по улучшению условий труда;
  - рассчитывать и обосновывать компенсации «за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда» по результатам оценки условий труда;
  - проводить оценку профессиональных рисков в целях информирования работников в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ;
- иметь начальные навыки:**
- составления перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда;
  - выделения аналогичных рабочих мест;
  - обоснования перечня факторов, подлежащих измерениям и оценке;
  - применения меры «защита временем» для снижения класса условий труда.

Если руководитель организации принял решение не обучать аттестационную комиссию в специализированной организации, то каждый член аттестационной комиссии должен самостоятельно или на заседаниях аттестационной комиссии изучить все необходимые для проведения аттестации нормативные правовые и локальные нормативные акты, организационно-распорядительные и методические документы (требование п. 12 Порядка).

При отсутствии свидетельств о прохождении обучения результаты самостоятельного изучения документов могут быть зафиксированы в протоколе проверки знаний общих вопросов аттестации рабочих мест по условиям труда или иным способом.

### 3.11. Распределение обязанностей и ответственности между заказчиком и аттестующей организацией

В соответствии с Порядком (пп. 6, 7, 13–35) аттестующая организация обязана:

- 1) проводить оценку соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- 2) проводить оценку травмоопасности рабочих мест;
- 3) проводить оценку обеспеченности работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 4) оформлять соответствующие протоколы измерений и оценок;
- 5) выполнять оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и обосновывать свои выводы;
- 6) подготавливать и оформлять отчеты об аттестации.

**!** В соответствии с п. 52 Порядка аттестующая организация, если договором не определено иное, несет ответственность **только за достоверность** проведения измерений и оценок.

В табл. 3.6 представлено распределение ответственности между работодателем (заказчиком услуги) и подрядчиком (аттестующей организацией) согласно Порядку.

Таблица 3.6  
Распределение ответственности между работодателем и аттестующей организацией согласно Порядку

Ответственность	Работодатель	Аттестующая организация
за проведение аттестации	да	нет
за полноту предоставления информации в государственную инспекцию труда	да	нет
за достоверность проведения измерений и оценок	да	да

Как видно из табл. 3.6, работодатель, так же как и аттестующая организация, может нести ответственность за достоверность проведения измерений и оценок. Это связано с тем, что результат оценки зависит от целого ряда факторов, часть из которых не относится к компетенции аттестующей организации – например, это полнота и точность предоставленной работодателем информации об объектах, подлежащих оценке, о времени воздействия фактора.

Поэтому Порядок обязывает работодателя содействовать аттестующей организации и не предпринимать действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих анализу, оценке, а также на сокрытие информации по вопросам, относящимся к целям аттестации (см. Порядок, п. 7, абз. 4, 5, 6).

На рис. 3.2 схематически изображены области ответственности работодателя и аттестующей организации на примере установления класса условий труда по факторам производственной среды.

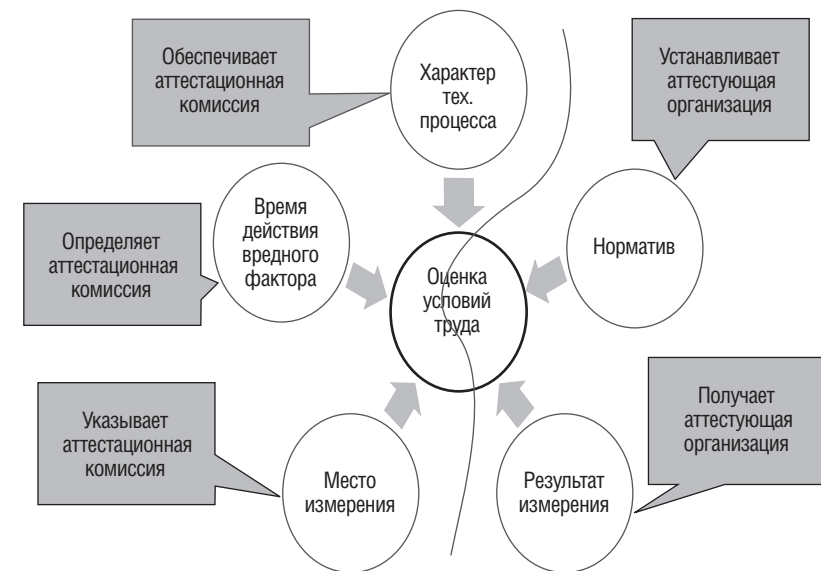


Рис. 3.2. Стороны, ответственные за конечный результат аттестации рабочего места

Порядок не обязывает аттестующую организацию:

- формировать необходимые нормативные правовые акты и нормативные документы для проведения аттестации;
- проводить обследование и описание рабочих мест;
- производить расчет доплат;
- формировать План мероприятий и пр.

Следует отметить, что работодатель имеет право на основании договора поручить аттестующей организации и другие виды работ, связанные с процессом аттестации, даже помимо тех, что установлены Порядком (например, выявление опасностей и оценка рисков). Договором может быть однозначно определено, какие работы выполняет аттестующая организация, по каким вопросам она принимает решения и несет ответственность. За то, что явно не возложено на аттестующую организацию Порядком аттестации и не прописано в договоре, аттестующая организация ответственности не несет.

При заключении договора следует обратить внимание на следующие моменты:

- аттестующей организации целесообразно поручать далеко не любые работы, например, аттестующей организации можно поручить подготовку проекта плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, но окончательное решение по финансированию мероприятий может принять только руководитель организации, в которой проводится аттестация рабочих мест;

- подготовленные аттестующей организацией документы должны быть подвергнуты анализу всей аттестационной комиссией, при этом аттестационная комиссия может либо согласиться с предложениями аттестующей организации, либо внести свои обоснованные изменения с целью приведения документов в соответствие с требованиями договора и Порядка.

Кроме оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам, оценки травмоопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ и оформления протоколов измерений и оценок, аттестующей организации могут быть поручены следующие виды работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, представленные в табл. 3.7.

Таблица 3.7  
**Перечень видов работ  
из области ответственности работодателя,  
которые могут быть поручены аттестующей организации**

№ пп	Вид работ	Ответственный за документ
1.	Составление проекта Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по установленному Порядком образцу	Документ подписывается аттестационной комиссией и утверждается работодателем
2.	Подготовка предложений по приведению наименований профессий и должностей работников организации в соответствие с требованиями законодательства, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление компенсаций работникам	Предложения подписывает аттестационная комиссия
3.	Комплексная оценка условий труда	Документ подписывает аттестационная комиссия
4.	Подготовка предложений по предоставлению (подтверждению, отмене) гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании действующих нормативных правовых актов	Документ подписывает аттестационная комиссия
5.	Подготовка предложений по проведению медицинских осмотров, по режимам труда и отдыха, подбору работников на основании действующих нормативных правовых актов	Документ подписывает аттестационная комиссия
6.	Заполнение карт аттестации рабочих мест по условиям труда на основании согласованных с аттестационной комиссией данных	Документ подписывает аттестационная комиссия
7.	Заполнение сводной ведомости результатов аттестации по установленному Порядком образцу	Документ подписывает аттестационная комиссия
8.	Заполнение сводной таблицы классов условий труда и компенсаций по установленному Порядком образцу	Документ подписывает аттестационная комиссия



№ пп	Вид работ	Ответственный за документ
9.	Подготовка проекта плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда и приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда	План мероприятий подписывается аттестационной комиссией, согласуется с профсоюзной организацией, совместным комитетом (комиссией) по охране труда и утверждается работодателем
10.	Оформление информации об аттестующей организации по установленному Порядком образцу	Документ подписывает руководитель аттестующей организации

### 3.12. Рекомендации по выбору аттестующей организации

С вступлением в силу приказа Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 года № 205н для того чтобы иметь право оказывать услуги по аттестации рабочих мест, аттестующие организации должны пройти уведомительную аккредитацию в Минздравсоцразвития России и быть включены в Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (далее – Реестр). Аттестующие организации, не включенные в Реестр, с 1 декабря 2010 года не имеют права оказывать услуги по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Поэтому при выборе аттестующей организации первое, что должен сделать работодатель – это проверить, числится ли выбранная им аттестующая организация в Реестре на сайте <http://rao.rosminzdrav.ru/>.

Основные требования к аттестующим организациям, установленные приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 года № 205н:

- 1) наличие в аттестующей организации соответствующих специалистов, имеющих образование и стаж практической работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 2) наличие в аттестующей организации аккредитованной (ых) испытательной (ых) лаборатории (й);
- 3) наличие в области аккредитации испытательной (ых) лаборатории (й) аттестующей организации следующих видов измерений и оценок: температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение, электромагнитные поля и излучения, ионизирующие

излучения, производственный шум, ультразвук воздушный, инфразвук, вибрация (локальная, общая), аэрозоли (пыли), освещение, химические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса;

4) аттестующая организация должна быть оснащена собственным испытательным оборудованием и поверенными средствами измерений физических и химических факторов;

5) аттестующая организация должна иметь руководство по качеству измерительных и оценочных работ, соответствующее требованиям действующего законодательства;

6) в аттестующей организации должна быть система учета и хранения результатов работ, выполненных при аттестации рабочих мест по условиям труда;

7) аккредитация аттестующих организаций проводится на основании анализа пакета документов, представленных аттестующей организацией в Минздравсоцразвития России;

8) аккредитованная Минздравсоцразвития России аттестующая организация включается в Реестр (<http://rao.rosminzdrav.ru/>) и получает по почте «уведомление» на бланке Минздравсоцразвития России;

9) контроль за деятельностью аттестующих организаций осуществляют государственные инспекции труда субъектов РФ.

*Существует заблуждение, что характер аккредитации считается «уведомительным», так как аттестующая организация получает «уведомление» (от Минздравсоцразвития России или иного органа исполнительной власти).*

*На самом деле «уведомительный характер» деятельности предполагает, что никакого специального «разрешения» для проведения аттестации или иного вида деятельности не требуется, но необходимо (и достаточно) «уведомить» соответствующий орган исполнительной власти.*

*«Правила представления уведомлений о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности и учета указанных уведомлений» утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 584 (в ред. постановлений Правительства РФ от 14.04.2010 № 245, от 23.10.2010 № 854). Среди видов деятельности, подлежащих уведомлению в соответствии с данным постановлением, «аттестация рабочих мест по условиям труда» почему-то отсутствует.*

Как уже отмечалось, аккредитация организации в качестве аттестующей невозможна, если в ее составе отсутствует аккредитованная испытательная лаборатория. Требования к Системе аккредитации, в которой должна (ы) быть аккредитована (ы) испытательная (ые) лаборатория (и) аттестующей организации приказ Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 года №205н не устанавливает.

Тем не менее, следует отметить, что **аккредитация аттестующей организации** производится один раз на основании камеральной (формальной) проверки документов, а **аккредитация испытательной лаборатории** – это процесс более тщательный и сложный. Аттестат аккредитации испытательной лаборатории действует в течение 5 лет и может быть досрочно отозван Органом по аккредитации, если по результатам ежегодного инспекционного (выездного) контроля за аккредитованной испытательной лабораторией выявлены существенные отклонения от установленных в Системе аккредитации требований.

Поэтому при выборе аттестующей организации для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда следует проверить не только наличие «уведомления» об аккредитации **аттестующей организации**, но и наличие действующего аттестата аккредитации **испытательной лаборатории** аттестующей организации.

Аккредитация испытательных лабораторий проводится на соответствие требованиям (критериям) следующих документов: Постановления Правительства Российской Федерации от 24.02.2009 г. № 163 «Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия»; ГОСТ Р ИСО/МЭК 17025–2009 «Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий»; ГОСТ Р 51000.4–2008 «Общие требования к аккредитации испытательных лабораторий».

И если ранее можно было говорить о том, какая Система аккредитации (ГОСТ Р, ГСЭН, СААЛ, САРК, ССОТ и т. д.) «лучше», какая – «хуже», то сейчас этот вопрос отпал, так как с 1 ноября 2011 года в Российской Федерации действует единый национальный орган по аккредитации (постановление Правительства РФ от 17 октября 2011 г. № 845 «О Федеральной службе по аккредитации»). Контроль за деятельностью аккредитованных органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), а также собственно аккредитация возложены на Федеральную службу по аккредитации (Росак-

кредитация) – новое ведомство Минэкономразвития России. Росаккредитация является правопреемником в отношении обязательств в области аккредитации в установленной сфере деятельности, в том числе обязательств, возникших в результате исполнения судебных решений Росстандарта (ранее – Системы ГОСТ Р, СААЛ, САРК) и Роспортебнадзора (ранее – Система ГСЭН).

Следующее, на что нужно обратить внимание – это **область аккредитации** испытательной лаборатории аттестующей организации или нескольких аттестующих организаций. Следует сопоставить возможности лаборатории с потребностями работодателя, при этом область (и) аккредитации должна (ы) включать в себя все виды измерений и оценок, которые необходимы работодателю.

Также следует помнить, что срок действия материалов аттестации – 5 лет и в течение этого срока, возможно, потребуется внесение изменений в карты аттестации, например, после проведения мероприятий карты аттестации должны подписать и представители аттестующей организации – члены аттестационной комиссии, потому лучше выбрать аттестующую организацию с устойчивым положением на рынке. При этом большой общий штат организации – еще не показатель устойчивости.

В небольших организациях существует высокая внутренняя связность персонала. До тех пор, пока количество участников организации не превышает 7–15 человек, каждый в ней обычно имеет сильные и непосредственные связи с другими участниками. Организация действует согласованно и целостно. Коммуникации между людьми – сильные. Каждый член организации осведомлен о решениях и планах, понимает их необходимость и смысл. В своей работе люди руководствуются в первую очередь интересами всей организации, а уже во вторую очередь – локальными соображениями. В небольшой организации чаще идут навстречу индивидуальным запросам заказчиков. Отсутствие бюрократических проволочек, быстрая реакция на жалобы, большая степень внимания, неформальные отношения к желаниям заказчика – вот лишь основные преимущества небольшой компании в глазах клиентов.

Важно, чтобы аттестующая организация имела опыт и отработанные технологии выполнения работ, чтобы оказать помощь аттестационной комиссии в планировании, разработке форм сбора исходной информации, форм и перечня информации, требующей согласования на промежуточных этапах работ, и предупредить аттестационную

комиссию о возможных неблагоприятных последствиях принимаемых решений.

Интернет может оказать вам помощь в выборе аттестующей организации! Посмотрите, есть ли у организации web-страница, на ней обычно имеется информация об организациях-партнерах. Позвонив в службу охраны труда таких организаций, вы можете получить неофициальную информацию об аттестующей организации. Конечно, важно, имеет ли организация опыт работ на рабочих местах, «аналогичных» вашим (например, работа оператора по добыче нефти и газа характерна только для определенных отраслей). В то же время автотранспортному предприятию не стоит искать аттестующую организацию, имеющую опыт проведения работ именно в автотранспортном предприятии, так как аттестуется не предприятие, а его рабочие места, а рабочие места водителей автомобилей достаточно распространены.

Следует обратить внимание, является ли аттестация рабочих мест по условиям труда одним из основных направлений деятельности организации; хорошо, если у организации и ее специалистов имеются статьи в специализированных журналах, если организация участвует в выставках, конференциях, совещаниях по проблемным вопросам аттестации рабочих мест.

Конечно, все аттестующие организации имеют средства измерения, важно, чтобы они были поверенными, удобными, компактными. Также важно наличие достаточного количества средств измерений, чтобы обеспечить проведение измерений в минимальные сроки (считайте сами, сколько рабочих мест можно обследовать по фактору «микроклимат» одним прибором, если измерения нужно проводить на рабочем месте 3 раза в день, пусть даже в аттестующей организации 10 специалистов).

Рекомендуется проверить, есть ли в организации как минимум два специалиста с опытом проведения аттестации рабочих мест не менее трех лет. Так как ни в одном ВУЗе не обучают всему тому, что требуется знать и уметь при аттестации рабочих мест, то за 1 год специалист по аттестации рабочих мест может осмыслить не более 30% всей информации, а опыт показывает, что лишь через 3 года специалист может принимать обдуманные и взвешенные решения в вопросах *средней* сложности.

Итак, идеальная аттестующая организация должна соответствовать следующим требованиям:

1) она должна быть включена Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда по виду услуг «аттестация рабочих мест по условиям труда»;

2) аттестующая организация должна иметь собственную испытательную лабораторию, аккредитованную на измерения параметров вредных и опасных производственных факторов;

3) область аккредитации испытательной лаборатории должна включать все имеющиеся на рабочих местах организации производственные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда, оценку обеспеченности СИЗ, оценку травмоопасности;

4) аттестующая организация должна располагать достаточным количеством (всего не менее пяти человек) собственных кадров, обладающих соответствующей компетентностью, опытом, квалификацией, профессиональными знаниями в области аттестации рабочих мест по условиям труда;

5) представители аттестующей организации – члены аттестационной комиссии должны пройти подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда и иметь подтверждающие документы;

6) аттестующая организация должна иметь достаточное количество оборудования, отработанную технологию, позволяющую эффективно оказывать услуги и выполнять работы;

7) испытательное оборудование должно быть метрологически аттестовано, средства измерения должны иметь действующие свидетельства о поверке;

8) аттестующая организация должна иметь собственный актуализированный фонд нормативной документации в соответствии с областью аккредитации;

9) аттестующая организация должна обладать опытом оказания услуг, выполнения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, аналогичных по характеру, объему и степени сложности;

10) аттестующая организация должна иметь достаточные финансовые средства, устойчивое финансовое положение и приемлемый уровень рентабельности;

11) аттестующая организация должна иметь положительную деловую репутацию.

## 4. НОРМАТИВНАЯ БАЗА АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

### 4.1. Формирование нормативной базы аттестации рабочих мест

В соответствии с Порядком (п. 12) аттестационная комиссия формирует комплект и организует изучение необходимых для проведения аттестации:

- 1) нормативных правовых актов;
- 2) локальных нормативных актов;
- 3) организационно-распорядительных документов;
- 4) методических документов.

На это требование Порядка очень редко обращают внимание, поскольку отчетная форма для его выполнения не предусмотрена, следовательно, административная санкция (штраф) за его невыполнение, скорее всего, не последует.

На самом деле в современных условиях проведения аттестации рабочих мест анализ нормативной базы охраны труда и аттестации рабочих мест перед проведением аттестации является особенно важным. Дело в том, что количество документов, содержащих **требования охраны труда**, крайне велико. Одних стандартов ССБТ более 550. Их приобретение, изучение и тем более выполнение в полном объеме, без предварительного анализа, потребует огромных экономических вложений и трудовых затрат, что может негативно сказаться на производственной деятельности организаций, в том числе ограничить возможности их развития, снизить конкурентоспособность, что может также негативно отразиться и на уровне оплаты труда – важнейшем из факторов, влияющих на жизнь и здоровье работника.

Поэтому очень важно уметь разделять, какие **нормативные документы** являются **нормативными правовыми актами**, т. е. носят обязательный (предписывающий) характер, а какие – нет, то есть носят добровольный (рекомендательный) характер.

Также необходимо понимать, какие **нормативные правовые акты** содержат государственные нормативные требования охраны труда, а какие – не имеют отношения к **охране труда** и, соответственно,

к аттестации рабочих мест (например, требования промышленной или пожарной безопасности); какие обязательные к применению нормативные правовые акты имеют ограниченное действие и вообще не распространяются на деятельность конкретной организации.

При формировании перечня нормативных документов, необходимых для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, следует также обратить внимание на ст. 264 части II Налогового кодекса РФ, где «расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренные **законодательством Российской Федерации**» (здесь имеются в виду только требования **нормативных правовых актов**), относятся к расходам, связанным с производством и (или) реализацией (т. е. относятся на себестоимость продукции или услуг). Соответственно, если расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности направлены на выполнение необязательных требований, то они могут быть расценены как не предусмотренные законодательством, то есть должны финансироваться из прибыли.

Поэтому одна из важнейших задач аттестационной комиссии организации – сформировать рациональный перечень нормативных документов, необходимый для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.



Отнесение на себестоимость затрат на проведение мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, не связанных с выполнением **государственных нормативных требований охраны труда**, является налоговым нарушением.

В зависимости от юридической силы существует следующая система нормативных правовых актов, имеющих отношение к аттестации рабочих мест:

- Конституция РФ;
- федеральные законы (прежде всего, Трудовой кодекс Российской Федерации);
- Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, в т. ч. Минздравсоцразвития России (прошедшие государственную регистрацию и официальное опубликование);

- нормативные документы федеральных органов исполнительной власти, не имеющие правовой силы, но обеспечивающие процесс аттестации рабочих мест (национальные стандарты, методические указания, нормативы, руководства);
- ведомственные, корпоративные нормативные документы по охране труда и аттестации рабочих мест;
- локальные нормативные акты и распорядительные документы (разрабатываются в организации).

#### 4.2. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

С 15.05.1992 года в Российской Федерации введена государственная регистрация нормативных правовых актов министерств и ведомств РФ, затрагивающих права и законные интересы граждан или носящих межведомственный характер (п. 1 постановления Правительства РФ от 8.05.1992 № 305 «О государственной регистрации ведомственных нормативных актов»). В настоящее время согласно Указу Президента РФ от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер (далее именуются **нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти**), кроме актов и отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, **не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний.** На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров (п. 10 Указа Президента РФ).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 года № 1009. Разъяснения о применении данных Правил утверждены Приказом Минюста РФ от 4 мая 2007 года № 88. В соответствии с данными документами при подготовке нормативных правовых актов рекомендуется использовать постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 11 ноября 1996 г. № 781 – II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации», в котором приводятся определения нормативного правового акта и правовой нормы:

*«Нормативный правовой акт – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм. В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение».*

Со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти издаются только в виде:

- 1) постановлений;
- 2) приказов;
- 3) распоряжений;
- 4) правил;
- 5) инструкций;
- 6) положений.

Акты, изданные в ином виде (например, директивы, стандарты, руководства и пр.) не должны носить нормативный правовой характер.

Исключение составляют случаи, когда они введены в действие нормативным правовым актом (постановлением, приказом, распоряжением, и т. д.) и являются его обязательным приложением. Например, **Порядок** проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утвержден **приказом**.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти должны пройти государственную регистрацию и быть опубликованы в установленном порядке. Обязательные требования к нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти:

1. Нормативные правовые акты приобретают обязательную силу после государственной регистрации и официального опубликования.

2. Государственная регистрация возложена на Министерство юстиции РФ.

3. Официальное опубликование НПА федеральных органов исполнительной власти, прошедших регистрацию, производится в «Российской газете» и в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти издательства «Юридическая литература».

4. Направлению на государственную регистрацию подлежат в том числе и нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина или имеющие межведомственный характер, принятые федеральными органами исполнительной власти после 14 мая 1992 г.

5. Нормативные правовые акты, изданные до вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации», которые не соответствуют перечню видов нормативных правовых актов, указанному в Правилах, до представления их на государственную регистрацию подлежат переподписанию (переутверждению).



Если данные процедуры не соблюдены, то документ не влечет правовых последствий и не может служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний.

Иными словами, требования такого документа не носят общеобязательный (предписывающий) характер, но могут быть признаны рациональными (полезными) для организации и на основании здравого смысла могут быть установлены обязательными к применению в организации локальным нормативным актом организации (например, приказом руководителя).

### 4.3. Государственные нормативные требования охраны труда

Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст. 209) подразделяет все **требования охраны труда** на:

- **государственные нормативные** требования охраны труда;
- требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ведомственными, корпоративными, локальными).
- Напомним, что «аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка 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» (ст. 209 ТК РФ).



Иными словами, **нормативная правовая область определения аттестации рабочих мест по условиям труда совпадает с областью действия государственных нормативных требований охраны труда**. Вот почему так важно определить правовой статус каждого документа, применяемого в процессе аттестации рабочих мест.

Риск содержит не только упущение из виду какого-либо государственного требования охраны труда, установленного нормативным правовым актом. Трудозатраты на оценку соответствия необязательным требованиям могут оказаться нецелесообразными (нецелевыми), а выводы по результатам оценки добровольного требования повисают в воздухе, поскольку Порядком не предусмотрены.

В соответствии со ст. 211 Трудового кодекса РФ **государственные нормативные требования охраны труда могут** содержаться только в следующих нормативных актах:

- федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации;
- нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Обязательными для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности являются только **государственные нормативные**<sup>14</sup> требования охраны труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, определен постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160.

Этот **нормативный правовой акт**, в частности, устанавливает, что к **нормативным правовым актам**, содержащим **государственные нормативные требования охраны труда**, относятся:

- 1) стандарты безопасности труда;
- 2) правила по охране труда;
- 3) типовые инструкции по охране труда;
- 4) государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (только те, которые устанавливают требования а) к факторам рабочей среды и б) к факторам трудового процесса).

Проекты нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, разрабатываются соответствующими федеральными органами исполнительной власти с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и работодателей. Также они могут быть подготовлены государственными внебюджетными фондами и иными организациями и переданы в указанные органы. Проект рассматривается на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. После этого нормативно-правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда, издается Минздравсоцразвития России.

В аналогичном порядке вносятся изменения в нормативно-правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

До 2011 года действовал Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны

<sup>14</sup> Поправка внесена Федеральным законом № 90 – ФЗ, 2006 года.

труда, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 года № 399.

Это перечень включал в себя:

- 1) межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М);
- 2) отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О);
- 3) правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ);
- 4) государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- 5) строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);
- 6) государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН)).

Данным документом также были определены порядок разработки этих нормативных правовых актов и сроки действия государственных нормативных требований охраны труда.

С вступлением в силу Постановления Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 года № 399 утратило силу. Сравнение этих двух Постановлений Правительства позволяет сделать следующие выводы:

1. Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, существенно изменился: из него исключены такие виды документов как ГОСТ Р ССБТ, СНиП, ПБ, ПУБЭ, ИБ, но включен новый вид документов – «стандарты безопасности труда».

2. Изменился порядок разработки нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: сейчас все такие документы до утверждения должны рассматриваться Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Новый документ не ограничивает сроки действия нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.



Следует также обратить внимание, что с 2003 года (с вступлением в силу Федерального закона от 27.12.2002 № 184–ФЗ «О техническом регулировании») словосочетание «**государственный стандарт**» применительно к стандартам ССБТ не используется. Теперь следует говорить: «**национальный стандарт ГОСТ Р ССБТ...**»). **Все «национальные стандарты Российской Федерации», в отличие от «государственных стандартов СССР», являются добровольными.**

Новый вид документов, содержащий государственные нормативные требования охраны труда, – «стандарт безопасности труда» – введен Федеральным законом 206–ФЗ, 2009 года. Несмотря на созвучное название, этот тип документов не имеет к стандартам ССБТ (ГОСТ ССБТ) никакого отношения. Этот тип документов относится не к **национальным стандартам** добровольного применения (ГОСТ – не «государственный стандарт», а «национальный стандарт»), а к **нормативным правовым актам**, то есть является обязательным к применению.



Для работодателя (организации) из внешних нормативных актов обязательными к применению (в области «охрана труда») являются **только «государственные нормативные требования охраны труда»**. Именно эти требования принимаются к обязательному рассмотрению в ходе аттестации рабочих мест.

В то же время обязательными к применению внутри организации являются **все «требования охраны труда»**, установленные локальными нормативными актами независимо от их первоначального правового статуса. Именно об этих «требованиях охраны труда» и идет речь в ст. 143 Уголовного кодекса РФ (ответственность за нарушение «правил техники безопасности и иных правил охраны труда»).

Следует также обратить внимание на то, что Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 года № 1009, распространяются и на нормативные правовые акты, содержащие

государственные нормативные требования охраны; это значит, что **все подзаконные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, приобретают обязательную силу только после их государственной регистрации и официального опубликования.**

#### 4.4. Нормативные документы

Провести аттестацию рабочих мест, основываясь только на нормативных правовых актах, невозможно, поскольку в процессе проведения измерений, при оформлении документации потребуются методические документы, облегчающие работу аттестующей организации и аттестационной комиссии, унифицирующие (стандартизирующие) процессы измерений и оценок, обеспечивающих признание результатов всеми заинтересованными сторонами.

Среди этих документов прежде всего следует отметить:

- национальные стандарты, устанавливающие методы и методики проведения измерений производственных факторов (ГОСТ, ГОСТ Р);
- методические указания по измерению концентраций вредных веществ (МУК);
- руководства по оценке и классификации условий труда;
- методические рекомендации по оценке факторов производственной среды и трудового процесса.

К нормативным документам, которые **могут** быть использованы в ходе аттестации рабочих мест, следует также отнести национальные стандарты (ГОСТ (Р) ССБТ), устанавливающие классификацию вредных и опасных производственных факторов и СИЗ, требования к воздуху рабочей зоны, к безопасности рабочих мест, производственного оборудования, инструментов и приспособлений, производственных процессов, строительные нормы и правила, своды правил.

При этом указанные документы: **а)** не являются нормативными правовыми актами, **б)** не указаны в постановлении Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 и, следовательно, **не содержат государственных (обязательных) нормативных требований охраны труда.**

Не являются нормативными правовыми актами (следовательно, не содержат государственных нормативных требований охраны труда) Правила по охране труда, Типовые инструкции по охране труда,



Санитарные нормы и правила, *не прошедшие процедуру регистрации в Минюсте России и официального опубликования*. Эти документы также следует отнести к **нормативным документам**.

Некоторые из этих документов аттестационная комиссия **вправе** включить в процедуру аттестации рабочих мест, без некоторых аттестацию рабочих мест провести просто невозможно (их применение является не обязательным, а вынужденным по причине отсутствия альтернативы).

В любом случае применение или неприменение этих документов не влечет за собой правовых последствий. Например, если на рабочем месте в ходе оценки травмоопасности выявлено нарушение требования ГОСТ ССБТ или СНиП, обнаружено превышение норматива, установленного нормативным документом (а не нормативным правовым актом), это не является основанием для вывода: «Рабочее место не соответствует **государственным нормативным требованиям охраны труда**».

Несоблюдение требований, установленных нормативными документами, не влечет за собой применение санкций со стороны надзорных органов.



В то же время любое выявленное (в том числе и в ходе аттестации рабочих мест) нарушение установленных в организации локальных требований безопасности к технологии выполнения работ, к оборудованию или передвижению по территории может указать на возможную причину травмирования или гибели работника с привлечением ответственных должностных лиц к уголовной ответственности.

Именно поэтому, приступая к проведению аттестации рабочих мест, руководство организации должно решить, какие **реальные** (собственные) цели преследует проведение аттестации рабочих мест в данной конкретной организации:

- формальное выполнение государственного нормативного требования с минимальным полезным результатом и непредсказуемыми последствиями или
- использование процедуры аттестации рабочих мест в качестве повода (предлога) и методической основы для углубленного аудита действительного состояния «охраны труда и техники безопасности»

(включая выявление опасностей и оценку рисков). Объем работ по первому варианту составляет не более 10% от объема работ по второму варианту.



Если выявлено нарушение **«нормативного правового акта»**, мероприятие квалифицируется как **«мероприятие по приведению условий труда в соответствие государственному нормативному требованию охраны труда»**. Мероприятие по устранению нарушения требования **нормативного документа** является добровольным решением работодателя и должно квалифицироваться как **«мероприятие по улучшению и оздоровлению условий труда»**.

О планировании и квалификации мероприятий см. раздел 10.6.

#### 4.5. Локальные нормативные акты

Все работодатели в соответствии со своей внутренней организационной структурой издают локальные нормативные акты. Локальные нормативные акты, не нарушающие требований законодательства, подлежат безусловному исполнению всеми работниками организации. Все это относится и к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, включая требования «охраны труда».

Основным видом локального нормативного акта организации является **приказ** руководителя. Приказы может издавать только руководитель организации или лицо, замещающее руководителя на время его временного отсутствия на основании полномочий, установленных приказом руководителя или решением высшего органа управления организацией (например, учредителем).

Другими распространенными видами локальных нормативных актов являются: распоряжения, положения, инструкции, стандарты, правила, нормы и др.

Всеобщий характер локальных нормативных актов проявляется в том, что они:

- касаются неопределенного круга работников данного работодателя (даже если в приказе перечислены конкретные фамилии) и рассчитаны на неоднократное применение;

– действуют непрерывно и постоянно, т. е. они и после совершения заложенных в них предписаний не прекращают свое действие.

Локальный нормативный акт содержит в себе волю и личную ответственность руководителя организации, поэтому ни с кем не согласовывается. Но чтобы уменьшить вероятность оспаривания этого акта и повысить его легитимность, избежать возможных ошибок и нарушений законодательства или других локальных нормативных актов, Трудовой кодекс РФ рекомендует издавать локальные нормативные акты с учетом мнения работников. Учет мнения не означает обязательного принятия мнения, а отражение мнения работников в локальном нормативном акте не освобождает руководителя от ответственности за последствия, связанные с изданием этого акта.

В деле обеспечения безопасности труда, производственных процессов, в предупреждении травм и заболеваний локальные нормативные акты работодателя играют самую важную роль.

В то же время при проведении аттестации рабочих мест локальные нормативные акты не учитываются в обязательном порядке в составе нормативной базы, поскольку цель аттестации рабочих мест – выявление вредных (опасных) производственных факторов и приведение рабочих мест в соответствие **государственным нормативным требованиям охраны труда**.

Аттестационная комиссия вправе включить в состав требований, соблюдение которых проверяется и оценивается в ходе аттестации рабочих мест, в том числе и локальные нормативные акты организации. Но результаты оценки этих требований при итоговой (комплексной) оценке условий труда не учитываются и в материалах аттестации рабочих мест не отражаются.

Порядок предусматривает разработку в организации локального нормативного акта, отражающего особенности проведения аттестации рабочих мест в организации (п. 43 Порядка). Что это за документ, каково его содержание и назначение, Порядок не разъясняет. На самом деле тщательная профессиональная разработка такого документа представляется весьма целесообразной.

Следует заметить, что и раньше (несколько лет назад) специалистам нашей организации поручалась разработка таких локальных нормативных актов для некоторых крупных компаний. В документе четко устанавливались обязанности и распределялась ответственность между

членами аттестационной комиссии, между должностными лицами организации, отделами и службами, между заказчиком и аттестующей организацией, устанавливались формы первичных и промежуточных рабочих документов и др. Более детально прописывались процедурные и методические вопросы, недостаточно конкретно или некорректно урегулированные законодательством и Порядком аттестации.

В условиях неоднозначности и противоречивости нового Порядка разработка такого локального нормативного акта становится, безусловно, необходимой и чрезвычайно важной, поскольку этот документ позволит обосновать порядок принятия решений в неоднозначных ситуациях, в случае возникновения споров и разбирательств и устанавливает персональную ответственность должностных лиц организации за своевременность и достоверность предоставления исходных данных, распределяет ответственность между аттестующей организацией и заказчиком. Можно сказать, что этот документ в аттестации рабочих мест играет роль «Учетной политики» в бухгалтерском учете.

График проведения работ по аттестации рабочих мест также является локальным нормативным актом, поскольку Порядок требует его утверждения работодателем (руководителем). В предыдущем Порядке аттестации рабочих мест также упоминался документ под таким же названием, но в новом документе обязанность наличия такого графика и утверждения его работодателем (а не председателем аттестационной комиссии) установлена совершенно конкретно. Целесообразно составить график таким образом, чтобы в него были включены все рабочие места организации.

Утверждение этого документа, также как и Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, именно **руководителем организации**, а не председателем аттестационной комиссии, по мнению авторов книги, способствует повышению внимания к аттестации рабочих мест со стороны высшего руководства организации и к повышению уровня ответственности аттестационной комиссии организации.

Локальные нормативные акты как вид документов включаются в более широкую классификационную группу организационно – распорядительных документов. В соответствии с ГОСТ Р 6.30 – 2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования

к оформлению документов» организационно-распорядительные документы – это постановления, распоряжения, приказы, решения, протоколы, акты, письма и др., включенные в ОК 011 – 93 «Общероссийский классификатор управленческой документации» (ОКУД) (класс 0200000).

При проведении аттестации рабочих мест широко используются и методические документы: методики, методические указания, методические рекомендации, руководства.

Отличие методических документов от локальных нормативных актов и других организационно-распорядительных документов заключается в том, что исполнитель (если это не оговорено особо) может сам выбрать необходимый документ для использования в работе. При этом исполнитель должен явным образом указать, какой именно документ он использовал, поскольку применение различных методических документов может дать отличающиеся результаты.

Например, разные результаты оценки условий труда могут быть получены при применении очень похожих документов – «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (Руководство Р 2.2.2006–05, утв. Главным государственным санитарным врачом России 29.07.05) и «Методических указаний по применению на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда Р 2.2.2006–05».

#### 4.6. Проблемы формирования нормативной базы для проведения аттестации рабочих мест

В силу крайней противоречивости существующей нормативной базы «охраны труда» в Российской Федерации этот подраздел, наверное, является самым важным.

Если читатель до сих пор полагает, что «требования государственных стандартов ССБТ являются обязательными» или «все требования охраны труда являются государственными», внимательное чтение этого подраздела просто жизненно необходимо. Если непонимание все-таки останется, необходимо еще раз вернуться к началу настоящего раздела.

Главной целью аттестации рабочих мест по условиям труда является «приведение условий труда в соответствие государственным нормативным требованиями охраны труда». В тексте Порядка можно встретить и множество других вариантов этого термина: «требования охраны труда», «нормативные требования», «нормативные правовые акты по охране труда», «требования нормативных правовых актов», «требования нормативных правовых актов по охране труда», но во всех случаях имеются в виду именно «государственные нормативные требования охраны труда».

Кроме путаницы в понятиях, Порядок содержит также прямые указания на «нормативные **правовые** акты», даже в случае, если таковых нет вообще.

Например, в соответствии с п. 7 Порядка «при проведении аттестации работодатель **вправе** требовать от аттестующей организации проведения измерений и оценок в соответствии с действующими **нормативными правовыми актами**», при этом «аттестующая организация... определяет методы проведения измерений и оценок на основе действующих **нормативных правовых актов и настоящего Порядка**».

Либо в силу недостаточной грамотности, либо в результате некоего тайного умысла разработчики включили в текст Порядка (2011 г.) очень важное слово (в прежнем Порядке 2007 года это слово отсутствовало) – «**правовой**». Непосредственный перевод приведенного требования на понятный язык означает, что аттестующая организация должна использовать при проведении измерений и оценок только **методы и методики, зарегистрированные в Минюсте России и официально опубликованные**.

Увы, к сожалению, **специальных** методов и методик измерений и оценок, предназначенных именно для аттестации рабочих мест до сих пор (с 1997 года), вообще говоря, НЕТ, а существующие и используемые «по умолчанию» методы не относятся к аттестации и, более того, как правило, не являются «нормативными правовыми актами». Эта проблема более подробно будет рассмотрена в разделе, посвященном организации и проведению измерений производственных факторов.

Таким образом, проведение измерений и оценок в целях аттестации рабочих мест может оказаться невозможным, если заказчик сам

установит требование «проведения измерений и оценок **в соответствии** (!) с действующими **нормативными правовыми актами**» (абз. 3, п. 7 Порядка). Если это не произойдет, то аттестующая организация сможет объяснить правомочность использования для измерений и оценок **нормативных** актов (хоть и не **правовых**, но какие есть), поскольку они действительно, как можно предположить, изданы «**на основе** действующих нормативных **правовых** актов» (абз. 9, п. 7 Порядка). Такой основой, например, **может служить** Федеральный закон «Об обеспечении единства измерений» или, в крайнем случае, Конституция РФ. Вообще говоря, все нормативные документы так или иначе в качестве **основы** «где-то там очень глубоко» имеют «Конституцию РФ».

Вот как–то так...

В этом случае условия договора выполняются, аттестация проводится, классы условий труда устанавливаются. Но никаких правовых последствий в подавляющем большинстве случаев эти результаты за собой не влекут. Это информация – исключительно для внутреннего пользования организации, а не для санкций (за исключением случаев выявления нарушений гигиенических нормативов, установленных нормативными **правовыми** актами).

В соответствии с п. 13 Порядка «оценка соответствия условий труда **государственным нормативным требованиям охраны труда** включает в себя оценку соответствия условий труда **гигиеническим нормативам...**». В соответствии с контекстом очевидно, что имеются в виду только те гигиенические нормативы, которые входят в состав «государственных нормативных требований охраны труда» (т. е. только те, которые являются «нормативными **правовыми** актами», и только те, которые устанавливают требования «к рабочей среде и трудовым процессам»).

В п. 18 Порядка, определяющем требования к протоколам измерений и оценок также приводится явное указание на необходимость использования только нормативных **правовых** актов, устанавливающих предельно допустимые уровни и концентрации (ПДУ и ПДК). Иными словами использование для оценки условий труда документов, не являющихся нормативными **правовыми** актами, не является обязательным, а их добровольное использование не должно оказывать влияние на результаты аттестации рабочих мест.

К сожалению, значительная часть санитарных правил и норм, других документов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, не попадает под определение «нормативного правового акта», потому что они не проходили процедуру государственной регистрации в Минюсте России. Среди этих документов следующие:

1) по фактору «шум» – Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 36);

2) по факторам «общая вибрация», «локальная вибрация» – Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.566–96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 40);

3) по фактору «инфразвук» – Санитарные нормы СН 2.2.4./2.1.8.583–96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 52);

4) по фактору «ультразвук воздушный», «ультразвук контактный» – Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4/2.1.8.582–96 «Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1997 г. № 51);

5) по факторам «освещение» (в части естественного освещения), «ионизирующие излучения», «тяжесть труда», «напряженность труда», «микроклимат» (в неотопляемых помещениях и на открытой территории) – Руководство Р 2.2.2006–05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.);

6) по фактору «микроклимат» – Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548–96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. № 21);

7) по фактору «освещение» – СП 52.13330.2011. Свод правил. Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23–05–95\* (утв. Приказом Минрегиона РФ от 27.12.2010 N 783);

8) по фактору «лазерное излучение» – Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 31 июля 1991 г. № 5804–91);

9) по фактору «ультрафиолетовое излучение» – Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 23 февраля 1988 г. № 4557–88).

Применение этих документов в аттестации рабочих мест является добровольно-вынужденным, поскольку других нормативов просто нет. Вследствие добровольного статуса этих документов их применение (или не применение) не влечет **правовых** (общеобязательных) последствий, а «классы условий труда», определенные по этим факторам – просто «классы условий труда».

Если, например, по фактору «шум» в результате применения Санитарных норм СН 2.2.4/2.1.8.562–96 и Руководства Р 2.2.2006–05 установлен класс «3.2 – вредные условия труда второй степени», это не говорит больше ни о чем:

- ни о том, что нарушены «государственные нормативные требования охраны труда»;
- ни о том, что на рабочем месте выявлены именно те «вредные условия труда», о которых идет речь в Трудовом кодексе РФ.

Не являются исключением и оценка обеспеченности работников СИЗ, оценка травмоопасности рабочих мест. Оценка обеспеченности работников СИЗ должна проводиться **только** на соответствие **типовым** нормам (как быть с документами, которые называются «Нормы выдачи...», Порядок не указывает).

Имеет ли право аттестующая организация по результатам оценки обеспеченности СИЗ в Карте аттестации делать вывод о «соответствии» или «несоответствии» «государственным нормативным требованиям охраны труда»? А вывод сделать придется.

При оценке травмоопасности также следует иметь в виду итоговый результат: «...рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «соответствует **государственным нормативным требованиям охраны труда**» или «... с комплексной оценкой условий труда «не соответствует **государственным нормативным требованиям охраны труда**». Вот к этому результату в конечном итоге

и приходит оценка «травмоопасности»: **есть основания для санкций со стороны надзорных органов или нет.**

Весь набор слов в пп. 22–26 Порядка относительно проверки соблюдения «требований по защите от механических воздействий, от воздействия электрического тока, от воздействия повышенных или пониженных температур, от токсического воздействия химических веществ», наличия и соответствия «комплекта эксплуатационной документации», «средств защиты работников от воздействия движущихся частей производственного оборудования, а также разлетающихся предметов» и др. **не имеет под собой совершенно никаких оснований** и не приводит ни к каким выводам (записям), **если эти требования не связаны «требованиями нормативных правовых актов по охране труда».**

Ст. 209 Трудового кодекса РФ указывает, что «требования охраны труда» могут быть просто «требованиями охраны труда», а могут быть «государственными нормативными требованиями охраны труда» (содержащимися в **нормативных правовых актах**). Если **внимательно** прочитать содержание граф протокола оценки травмоопасности, то в нем речь идет исключительно о «нормативных **правовых** актах».

При проведении аттестации рабочих мест проблема заключается в том, что для целей аттестации **достаточно** включить в протокол оценки травмоопасности только требования документов, отвечающих постановлению Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160. Таким образом, из протокола оценки травмоопасности (как и в свое время из протокола оценки «травмобезопасности») должны быть исключены требования ГОСТ, ГОСТ Р, СНИП, СП, ПБ, ИБ, а также правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда, не отвечающие требованиям, предъявляемых к нормативным **правовым** актам. Не включаются в процесс оценки требования безопасности, предусмотренные технологической документацией, инструкциями по эксплуатации, локальными актами организации. Что в результате получит организация в результате такой оценки так называемой «травмоопасности»? Несколько килограммов совершенно бесполезной макулатуры.



Для того чтобы после завершения аттестации все стороны этого процесса одинаково понимали существо, статус и значимость полученных результатов, необходимо до начала проведения аттестации (проведения измерений и оценок) разработать, рассмотреть на заседании аттестационной комиссии и утвердить руководителем организации локальный нормативный акт «Перечень нормативных правовых актов, нормативных документов и локальных нормативных актов, используемых при аттестации рабочих мест» (абз. 3, п. 12 Порядка).

Утверждение руководителем организации этого документа является обязательным, поскольку его положения имеют отношение к бухгалтерскому и налоговому учету, обязательствам работодателя по Трудовому кодексу РФ и коллективному договору, к обязанностям и ответственности должностных лиц, к возможным административным санкциям и гражданским искам.

Задачи этого Перечня:

1. Определить точный, исчерпывающий состав действительно **«государственных нормативных требований охраны труда»**, соответствующих условиям ст. 211 Трудового кодекса РФ, Указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» и постановлений Правительства РФ 13.08.1997 № 1009 и от 27.12.2010 № 1160. Требования таких документов являются обязательными для исполнения, а несоблюдение этих требований в организации является основанием для вывода: рабочее место не соответствует «государственным нормативным требованиям охраны труда». Этот вывод также означает правомочность применения к организации и должностным лицам административных санкций по ст. 5.27 КоАП. Затраты на устранение нарушений по этой группе документов включаются в себестоимость (ст. 264 НК РФ, ч. 2).

2. Определить состав нормативных документов добровольного применения, использование которых при проведении аттестации рабочих мест (для проведения измерений и оценок «вредных факторов» производственной среды и трудового процесса, обеспеченности СИЗ

и травмоопасности) признается целесообразным и допустимым (в том числе ввиду отсутствия соответствующих нормативных правовых актов). В Перечне указывается, что результаты, полученные с использованием этих документов, не имеют правовой силы, носят информационный характер и могут служить только для проведения добровольных мероприятий по «улучшению условий труда», не связанных с нарушением «государственных нормативных требований». Выявленные нарушения требований этих документов не являются основанием для вывода о соответствии (не соответствии) «государственным нормативным требованиям охраны труда», а также основанием для применения административных санкций. Расходы на устранение выявленных несоответствий выделяются из прибыли организации.

3. Применение указанных в Перечне документов осуществляется по одинаковым правилам (п. 1 и п. 2) и при оценке вредных факторов, и при оценке обеспеченности СИЗ, и при оценке травмоопасности. Процесс комплексной оценки условий труда при этом несколько усложняется, результаты получаются несколько необычными, но разумными, законными и объяснимыми.

## 5. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НОРМАТИВНОЙ ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО КОМПЕНСАЦИЯМ, ОБУСЛОВЛЕННЫМ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

### 5.1. Общее состояние понятийного аппарата условий труда

В Трудовом кодексе РФ очень часто используются термины «вредные условия труда», «опасные условия труда», «особые условия труда», «тяжелые условия труда», «тяжелые работы». Что означают эти термины, какие существуют критерии отнесения условий труда к перечисленным категориям, какие обязательства возникают у работодателя при выявлении на рабочем месте указанных условий труда? Несмотря на то что прямые исчерпывающие ответы на эти вопросы в действующем законодательстве и в нормативных правовых актах (на момент написания книги) отсутствуют, без ответов на эти вопросы аттестация рабочих мест теряет большую часть смысла. Поэтому в настоящем разделе авторы книги попытаются дать свою интерпретацию существующего положения в этой области.

Следует сразу оговориться, что авторы книги являются убежденными противниками политики «откупа» работодателей за нарушение законодательства и нанесения вреда здоровью работников посредством выдачи «молока» или установления копеечных доплат, в связи с чем содержание и выводы настоящего раздела отражают субъективную точку зрения авторов книги. При этом ссылки на нормы законодательства, судебную практику и официальные мнения представителей органов исполнительной власти являются действительными (объективными).

### 5.2. «Вредные, опасные» и иные особые условия труда и работы

*Понятие «вредные условия труда»* существовало и во времена СССР, однако определение этого понятия было связано не с работой в условиях нарушения санитарных норм, а с работой, которая не исключает возможности нарушения санитарных норм. Например, Гигиеническая классификация условий труда, утвержденная Министерством

здравоохранения СССР 12 августа 1986 г. № 4137–86 приводит следующее определение, не разделяя при этом понятий «вредные» и «опасные»:

*«Вредные и опасные условия труда* – это условия и характер труда, при которых, вследствие *нарушения* санитарных норм и правил, *возможно* воздействие опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, *превышающих* гигиенические нормативы, и психофизиологических факторов трудовой деятельности, вызывающих функциональные изменения организма, которые могут привести к стойкому снижению работоспособности и/или нарушению здоровья работающих».

Руководство Р 2.2.2006–05 (**не является нормативным правовым актом и не может использоваться для целей налогообложения или обоснования использования бюджетных средств**) приводит следующее определение:

*«Вредные условия труда* (3 класс) характеризуются **наличием** вредных факторов, уровни которых **превышают гигиенические нормативы** и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на **4 степени вредности**...».

*«Опасные* (экстремальные) *условия труда* (4 класс) – воздействие производственных факторов **в течение рабочей смены (или ее части)** **создает угрозу для жизни**, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм». Таким образом, в данной трактовке «опасные условия труда» – это *вредные условия* труда с классом *вредности* 4. Опасные условия труда, за редчайшим исключением, не связаны с «опасными производственными факторами».

При этом следует учесть, что работа в условиях **превышения гигиенических нормативов** (т. е. во «вредных условиях труда») в принципе не допускается санитарно-эпидемиологическим законодательством: «Индивидуальные предприниматели и юридические лица **обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность** или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг в случаях, **если** при осуществлении указанных видов деятельности, работ и услуг **нарушаются санитарные правила**» (ст. 24, п.2, Федерального закона № 52 – ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

Термины «особые условия труда», «тяжелые условия труда», «тяжелые работы» в настоящее время вообще не имеют определений и используются исключительно как устоявшиеся штампы.

Термины «вредный производственный фактор» и «опасный производственный фактор», «безопасные условия труда» определены в ст. 209 Трудового кодекса РФ. Эти определения не содержат критериев и позволяют **любой** фактор производства отнести к «вредному», большинство факторов – к «опасным», а «безопасные условия труда» в соответствии с определением не достижимы вообще.

При использовании рассмотренных терминов следует иметь в виду принципиальные отличия между понятиями: «факторы», «условия» и «работы».

Например, «вредный производственный фактор» – пониженная (повышенная) температура воздуха. При этом температура воздуха на рабочем месте 20 °С может быть связана с выходом за пределы санитарных норм как в большую, так и в меньшую сторону, в связи с чем могут быть установлены (а могут быть и не установлены) т. н. «вредные условия труда», связанные с *перегревом* или *переохлаждением* работника.

Кроме того, поскольку термины «вредный производственный фактор» и «опасный производственный фактор» прямо не связаны с какими-либо нормативами или иными государственными нормативными требованиями охраны труда, то работа в условиях наличия «вредных (опасных) производственных факторов» **допускается**. Более того, именно такие условия являются обычными для **каждого** (100%) рабочего места, поскольку нанесение определенного **вреда здоровью** неразрывно связано с понятием «труд». Этот «вред» и «компенсируется» заработной платой. В цивилизованных странах эта «компенсация» осуществляется, как правило, с избытком – в целях *расширенного воспроизводства рабочей силы*.



Таким образом, первое и важнейшее условие назначения компенсаций – наличие «вредных (опасных, особых, тяжелых) условий труда», «тяжелых работ» – в настоящее время однозначно, безусловно и легитимно установлено быть не может ни по результатам аттестации рабочих мест, ни каким либо иным образом.

**Следует обратить особое внимание на тот факт, что именно объективно установленное и документально подтвержденное наличие «вредных (опасных, особых, тяжелых) условий труда», «тяжелых работ» на рабочем месте дает основание для применения к конкретному рабочему месту (профессии, должности) компенсаций, предусмотренных Списками и Перечнями бывшего Союза ССР.**

Классы условий труда («уровни вредности»), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, могут служить основанием для издания локальных нормативных актов, внесения в трудовые и коллективные договоры необходимых положений, регулирующих вопросы оплаты труда, режима труда и отдыха, проведения обязательных медосмотров, профессиональной пригодности и возможности допуска к работе. Все указанные решения принимаются работодателем добровольно (не являются законодательными требованиями), поэтому облагаются соответствующими налогами в общем порядке.

Широко распространенное применение результатов аттестации рабочих мест для юридического обоснования доплат, дополнительных отпусков и сокращенного дня, ошибочно рассматриваемых в качестве не облагаемых налогами «компенсаций», обусловлено исключительно недостаточным уровнем правовой культуры, устоявшейся привычкой руководствоваться безответственным «официальным мнением», сложившейся практикой («понятиями»).

### 5.3. О сущности термина «компенсация» применительно к условиям труда

Прежде всего, следует заметить, что Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателя устанавливать «компенсации за вредные (опасные и др.) условия труда», хотя такой оборот в общей постановке и присутствует в ст. 57 и ст. 210. Во всех остальных случаях речь идет о «компенсациях работникам, занятым во вредных (опасных и др.) условиях труда». «За что именно» и «в каком размере» **должны** предоставляться «компенсации», Трудовой кодекс РФ не уточняет.

Основной статьей Трудового кодекса РФ, на которую ссылаются в целях обоснования компенсаций, является ст. 219, в соответствии с которой каждый работник имеет право на «компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором,



соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Норма, содержащаяся в ст. 219 Трудового кодекса, не является нормой прямого действия, поскольку не определяет условия и порядок начисления компенсаций. Следует также обратить внимание, на следующие моменты:

– **каждый** работник (а не только «если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда») имеет право на «компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором»;

– несмотря на то что Трудовой кодекс РФ упоминает в качестве оснований «Трудового кодекса РФ, коллективный договор, соглашение, локальный нормативный акт, трудовой договор», для целей налогообложения из этого перечня имеет значение только Трудовой кодекс РФ – компенсации, установленные **законодательно**;

– термин «компенсации» следует рассматривать в соответствии с определением, приведенным в Трудовом кодексе РФ.

Понятие «компенсации», определенное в ст. 164 Трудового кодекса РФ, указывает, что в качестве **компенсаций** могут рассматриваться только «**денежные** выплаты, установленные в целях **возмещения** работникам **затрат**, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами».

Следует обратить внимание, что речь идет только о **денежных** выплатах, **возмещении** ранее понесенных и, как будет показано далее, документально подтвержденных, исчисляемых в денежном выражении **затрат**, понесенных работником в интересах работодателя. Из этого следует, что «компенсация» должна выплачиваться в виде суммы денег, в точности равной стоимости дополнительных, не предусмотренных трудовым договором затрат работника. Также очевидно, что в качестве затрат нельзя рассматривать «затраты труда», так как они «компенсируются» в виде заработной платы.

**Если организация по результатам аттестации рабочих мест установила работникам, занятым в так называемых «вредных условиях труда» так называемые «компенсации» и учитывает их при налого-**

**обложении как «выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством» (НК РФ, ст. 217, абз.1), – это является налоговым правонарушением.**

Двойне опасно, если организация умышленно использует инструмент «компенсаций» в качестве средства для т. н. «оптимизации налогообложения», т. е. уклонения от уплаты налогов. Это деяние квалифицируется уже как налоговое преступление (ст. 199 УК РФ).

В письме Минфина РФ от 04.07.2007 № 03–04–06–01/211 «О налогообложении выплат, производимых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» приводятся следующие разъяснения: «В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами».

**При этом ни Трудовой кодекс, ни иные нормативные правовые акты Российской Федерации не рассматривают оплату труда в части превышения тарифных ставок (окладов) в качестве компенсационной выплаты.**

Из вышеизложенного следует, что доплаты к заработной плате работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, **не могут рассматриваться в качестве компенсаций** в смысле ст. 164 Трудового кодекса, **а повышают размер оплаты труда работников**, занятых на работах с вредными условиями труда, как это предусмотрено ст. 147 Трудового кодекса.

**Соответственно, к таким доплатам не может применяться п. 3 ст. 217 и пп. 2 п. 1 ст. 238 Кодекса, и они подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом в установленном порядке».**

В следующем письме Минфина РФ от 21.08.2007 № 03–04–07–02/40 «О налогообложении НДФЛ и ЕСН выплат, производимых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» после анализа «злоупотреблений налогоплательщиков при применении ст. ст. 217 и 238 Налогового кодекса Российской Федерации» приводятся уточнения: «...Вместе с тем, **помимо доплат к заработной**

**плате** работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, каждый работник в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса имеет право на **компенсации**, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений...

Основаниями для предоставления компенсаций за работу с вредными условиями труда служат результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (*наличие вредных производственных факторов, травмоопасных участков, оборудования, показателей тяжести, напряженности трудового процесса и т. д.*).

...По мнению Департамента, при оценке правомерности освобождения от налогообложения компенсационных выплат необходимо учитывать, что **компенсационный характер** выплат, освобождаемых от налогообложения, должен подтверждаться **наличием количественной оценки расходов, понесенных физическим лицом** в результате занятости на работах с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда, либо **денежной оценки ущерба здоровью**, вызванного вредными, опасными или тяжелыми условиями труда. Одновременно требует **проверки невозможность устранения указанных условий** при современном техническом уровне производства и организации труда.

Выполнение указанных условий в отсутствие утвержденного порядка **может** являться признаком, отличающим **повышенную оплату** труда от **компенсационных выплат**.

В письме Минфина РФ от 04.07.2007 № 03-04-06-01/211 «О налогообложении выплат, производимых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» также приводятся разъяснения о применимости термина «компенсация» к дополнительному отпуску: «Статьей 117 Трудового кодекса установлено, что работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень доходов, не подлежащих налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом, установленный ст. ст. 217 и 238 Кодекса (налогового – прим. авт.), является исчерпывающим. Оплата дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не поименована в перечне выплат, освобождаемых от налогообложения, установленных данными статьями Кодекса, и **суммы указанной оплаты подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц и единым социальным налогом в общеустановленном порядке**.

На этом же основании можно утверждать, что налогообложение оплаты **времени**, в течение которого работник **не занят** ввиду установления сокращенного рабочего дня, также осуществляется на общих основаниях. При этом дополнительно возникает вопрос о правомерности включения этих выплат в состав **затрат на оплату труда**, уменьшающих налог на прибыль, поскольку труда как такового нет совсем. Более целесообразно отнести эти затраты в состав «прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией» (НК РФ, ч. II, ст. 264, п. 1, пп. 7): «...к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся следующие расходы налогоплательщика: ...расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации...».

#### 5.4. О нормативных правовых актах бывшего СССР и Российской Федерации в отношении «компенсаций»

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» в настоящее время пользоваться нельзя.

Во-первых, потому что в первом абзаце допущена грубая правовая ошибка: все меры, перечисленные в названии постановления, ошибочно названы «компенсациями». Эта ошибка имеет решающее значение при определении порядка их налогообложения (см. предыдущий текст).

Во-вторых, до сих пор не реализован п. 2 этого постановления, т. е. не определены «условия и порядок» предоставления этих т. н.

«компенсаций». Очевидно, что Минздравсоцразвития России должно было дать четкие определения понятий «тяжелые работы», «работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», а также порядок установления этих условий и порядок расчета размеров «компенсаций».

Допустим все же, что некоторая организация на свой риск установит работникам, работающим в условиях недостатка освещенности (класс 3.1), полагая, что это и есть «вредные условия труда», доплаты в размере 4%. Признание на рабочем месте «вредных условий труда» и обязанности установить все «компенсации», указанные в постановлении № 870 как «минимально возможные», безусловно, влечет за собой необходимость установления сокращенного рабочего дня (36 часов) и дополнительного отпуска – 7 дней. Можно предположить, что, несмотря на путаницу и противоречия в понятийном аппарате, налоговые органы (или суд) сочтут это назначение законным. Также будет признано законным установление минимальных «компенсаций» и работникам, у которых установлены «вредные условия труда» с классами 3.2...3.4 и даже 4 (опасные условия труда). Но согласятся ли с этим сами работники – одинаковые «компенсации» за существенно различающиеся по «вредности» условия труда? В то же время в настоящее время отсутствуют законные (налоговые) основания для установления «компенсаций» выше минимальных.

Кроме того, в настоящее время продолжается работа над новыми критериями отнесения условий труда к «вредным», «опасным» или «тяжелым». Может так случиться, что после выхода соответствующих нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России бывшие «вредные» условия труда с классом 3.1. будут названы, например, «тяжелыми условиями труда», по которым будут предусмотрены, например, только доплаты. Что делать с установленными уже отпусками? Как отнесутся работники к отмене отпусков, если такое решение будет принято? Как оправдается руководитель организации за недоначисленные налоги или нецелевое расходование бюджетных средств?

Подтверждения того факта, что постановление Правительства от 22.11.2008 № 870 не содержит норм прямого действия и до выхода соответствующих правовых актов Минздравсоцразвития России им нельзя руководствоваться при назначении «компенсаций» за «вредные условия труда», содержатся:

- в Решении Советского районного суда г. Краснодара по делу № 2–3441/10 от 02.08.2010, где отменено предписание Государственной инспекции труда о применении норм постановления Правительства от 20.11.2008 № 870, на основании того, что Минздравсоцразвития России не установлены конкретные размеры компенсаций по каждому классу вредности и предписание выдано преждевременно;

- в письмах Минздравсоцразвития России от 9 апреля 2009 г. № 22–2–15/4 и от 22.12.2009 № 22–4–5088, где также говорится, что минимальные размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда должны в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 быть установлены Минздравсоцразвития России. **До принятия соответствующего нормативного правового акта Минздравсоцразвития России**, определяющего минимальные размеры повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения, продолжает действовать законодательство бывшего СССР, регламентирующее эти вопросы: Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 и принятое в соответствии с ним Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22–78;

- в письме Роструда от 28.12.09 № 1147 – ПР, где указывается, что **до принятия соответствующего нормативного правового акта Минздравсоцразвития России**, определяющего минимальные размеры повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения, следует руководствоваться «Списком производств, профессий...», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР от 25.10.1974 № 298/П – 22, действующем в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, который предусматривает возможность предоставления дополнительного отпуска от 6 до 36 рабочих дней.

Таким образом, поскольку действующим законодательством Российской Федерации условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, «занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», не определены, то при их назначении, наверное, следует руководствоваться ст. 423. Трудового кодекса РФ, которая гласит, что «впредь

до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу».

Необходимо признать, что и в этом случае мы сталкиваемся с положением, которое ставит под сомнение легитимность ст. 423 Трудового кодекса РФ и возможность использовать для назначения «компенсаций» соответствующих нормативных правовых актов бывшего Союза ССР.

**Например, существует Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25 августа 2010 г. № ГКПИ10-673 «О прекращении производства по делу о признании недействующими Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.10.1986 N 382/22-69 «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта и метрополитенов», указания МПС СССР от 09.01.1987 N Г-196у «Об утверждении перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях Министерства путей сообщения СССР», в котором утверждается:**

*«Во исполнение требований федерального законодателя Правительство Российской Федерации 20 ноября 2008 г. издало Постановление № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Названное Постановление установило работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации*

*рабочих мест, следующие компенсации: сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.*

*Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации было поручено установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций (п. 2).*

*В связи с изменением федеральным законодателем определения порядка установления минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, вышеуказанные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, устанавливающие перечни указанных работ, не применяются, поскольку противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации и являются недействующими».*

Кроме этого, согласно определению Верховного Суда РФ от 04.04.2012 N АКПИ12-317 не применяется, поскольку противоречат Трудовому кодексу РФ следующие документы:

- постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

На наш взгляд, вывод о признании нормативных правовых актов бывшего Союза ССР недействительными на основании тезиса о вступлении в силу соответствующего нормативного правового акта Российской Федерации (постановления Правительства от 22.11.2008 № 870) является ошибочными, что детально подтверждается положениями предыдущего пункта настоящей статьи. Тем не менее, Верховный Суд есть Верховный Суд.

Более серьезные основания для признания нормативных правовых актов бывшего Союза ССР не действующими содержатся в самом постановлении Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014 – I «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств».

Действительно, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014 – I **допускается** возможность применения законодательных и иных нормативных правовых актов бывшего Союза ССР. Но эта возможность реализована вопреки самому Соглашению, т. е. с нарушением норм международного права. Статья 11 самого Соглашения четко и совершенно недвусмысленно гласит: «С момента подписания настоящего Соглашения на территориях подписавших его государств **не допускается применение норм третьих государств, в том числе бывшего Союза ССР**». Без вариантов и оговорок. А в соответствии с абз. 4 ст. 15 Конституции РФ нормы международного договора имеют более высокий приоритет, чем правовые нормы Российской Федерации.

В любом случае, для установления компенсации (гарантии) по Спискам или Перечням Союза ССР необходимо наличие формального «условия» ее предоставления – документально подтвержденных «тяжелых работ», «вредных и (или) опасных и иных особых условий труда».

В настоящее время по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или каким либо иным образом обоснованно установить «сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенную оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (считая их «компенсациями») до выхода соответствующих нормативно-правовых актов (приказов) Минздравсоцразвития России не представляется возможным.

Таким образом, основными проблемами при назначении так называемых «компенсаций» по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, которые следует принимать в расчет при планировании и проведении этого мероприятия на сегодняшний день являются следующие:

1. Понятие «компенсации», применяемое в системе аттестации рабочих мест и в постановлении Правительства от 20.11.2008 г. № 870, не совпадает с соответствующим определением «компенсации» в Трудовом кодексе РФ, в налоговом и бухгалтерском учете.

2. Используемые в нормативных правовых актах термины «вредные условия труда», «опасные условия труда», «особые условия труда», «нормальные условия труда», «тяжелые условия труда», «тяжелые работы», «особо вредные, особо опасные, особо тяжелые условия труда (и работы)» в национальной правовой базе пока не определены.

3. В любом случае, «вредные условия труда» связываются с превышением гигиенических нормативов («нарушением санитарных правил»). В связи с этим следует помнить, что в соответствии с п. 2, ст. 24 Федерального закона от 30 марта 1999 г. 52–ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»: «Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность..., если при осуществлении указанных видов деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила». То есть предоставление «компенсаций» и приостановление деятельности предприятия осуществляется по одному и тому же правовому основанию.

4. В соответствии с действующей системой гигиенического нормирования при наличии выраженного желания заинтересованной стороны можно вполне обоснованно **доказать наличие** т. н. «вредных условий труда» (то есть найти превышение какого-либо гигиенического норматива) абсолютно на каждом рабочем месте. Но практически не реально **доказать отсутствие** «вредных условий труда» ввиду невозможности однозначной идентификации и измерения всех «вредных факторов». Несмотря ни на какие мероприятия, невозможно также отменить ранее назначенные «компенсации» ввиду недостижимости «безопасных условий труда».

5. Аттестацию рабочих мест по условиям труда, назначение компенсаций за «вредные условия труда» невозможно провести «правильно». Аттестацию можно провести только «оптимально», т. е. с минимальными рисками для социально-экономического состояния

предприятия (с учетом затрат, потерь, компенсаций, штрафов, исков, изменения курса акций и др. негативных последствий).

### 5.5. Рекомендации по назначению «компенсаций» по результатам аттестации рабочих мест

Совершенно не подвергается сомнению тот очевидный факт, что проведение аттестации рабочих мест по условиям труда является законодательной обязанностью работодателя. Уклоняясь от проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель (организация) и руководитель организации рискуют подвергнуться административным санкциям, размер которых в ближайшее время должен возрасти в десятки раз. Очевидно, что аттестацию рабочих мест по условиям труда следует проводить и «нечто» по результатам аттестации рабочих мест работникам назначать или отменять. При этом необоснованное назначение связано с налоговыми (бюджетными) рисками, а необоснованный отказ в назначении грозит судебными (гражданскими), штрафными (административными) и социальными проблемами.

Неправомерное признание дополнительных расходов, связанных с повышением размера оплаты труда, предоставлением дополнительного отпуска или сокращенного рабочего дня работникам, занятым на работах с так называемыми «вредными» (опасными, тяжелыми и т. п.) условиями труда в качестве предусмотренных законодательством «компенсаций», может повлечь применение к организации претензий и санкций со стороны налоговых органов. Поэтому, авторы книги рекомендуют не считать все это «компенсациями», а устанавливать их в соответствии с трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, в том числе и с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (т. е. по доброй воле работодателя или на основе соглашения сторон).

Работодатель имеет возможность отменить ранее **незаконно** установленные т. н. «компенсации», заменив их «гарантиями», предусмотренными трудовым или коллективным договором (с полным налогообложением). С учетом мнения трудового коллектива работодатель также имеет возможность полностью отказаться от незаконных «компенсаций» и «гарантий», заменив их повышенной заработной платой,

компенсирующей материальные потери работников от повышенных затрат труда в условиях, «отличающихся от нормальных».

В условиях нормативно-правовой путаницы, в целях обеспечения социальных «гарантий» работникам, претендующим (по мнению руководства организации) на льготы и компенсации (по Спискам и Перечням), следует изыскать возможность подтверждения т. н. «вредных условий труда» с установлением явно выделенного повышенного размера оплаты труда (доплаты за «вредные условия труда») и (возможно) предоставления дополнительного отпуска и/или сокращенного рабочего дня.

Какое решение выбрать – должно определить высшее руководство организации на основе тщательного анализа налоговых и социальных рисков, а также возможных выгод (например, повышения производительности труда, улучшения социальной обстановки) в результате освобождения рабочего времени работников от занятости размышлениями и рассуждениями о «вредностях и молоке» и упрощения бухгалтерского и управленческого учета.

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, ПОДЛЕЖАЩИХ АТТЕСТАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

### 6.1. Назначение и роль Перечня рабочих мест при проведении аттестации

Перечень рабочих мест, оформленный по образцу приложения № 1 к Порядку, по мнению авторов книги, является наиболее важным организационным документом аттестации рабочих мест.

Грамотно составленный и документально обоснованный Перечень рабочих мест:

- определяет объем работ (измерений и оценок) которые должна выполнить в ходе аттестации рабочих мест аттестующая организация, т. е. задает основу для определения стоимости работ и цены договора подряда;
- ограничивает состав факторов, которые должны быть оценены на каждом рабочем месте с точки зрения их достаточности для выявления возможных нарушений государственных нормативных требований охраны труда и обоснования решений о назначении или отмене «компенсаций» работниками по результатам аттестации.



Несмотря на очевидную важность тщательного подхода к формированию Перечня рабочих мест, общим правилом является формальный, безответственный подход к этому действию со стороны подавляющего большинства организаций.

Как правило, все доводы о том, что пренебрежение к соблюдению и документированию процедуры разработки Перечня рабочих мест «аукнется» организации спустя уже несколько месяцев после завершения аттестации, всерьез не принимаются. И только потом, когда начинаются жалобы и судебные разбирательства, руководители и специалисты организации начинают понимать, о чем их предупреждали представители аттестующей организации и что они так благодушно проигнорировали.

В то же время есть множество юридических зацепок (внимательно читайте Порядок!), по которым аттестующая организация практически не несет ответственности за составление Перечня рабочих мест.

Почти вся полнота ответственности за разработку данного документа возлагается на аттестационную комиссию организации.

В соответствии с п. 12 Порядка аттестационная комиссия составляет Перечень рабочих мест, подлежащих аттестации, образец которого предусмотрен приложением № 1 к Порядку, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности и обеспеченности работника СИЗ, которые необходимо измерять и оценивать исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, требований нормативных правовых актов, а также мест проведения этих измерений.

Как уже отмечалось, в соответствии с п. 6 Порядка аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация. Их отношения строятся на основании договора подряда (контракта). Отношения по договору регулируются Гражданским кодексом РФ (раздел III, подраздел 2).

Существенным условием договора является стоимость услуг аттестующей организации.

Стоимость услуг напрямую зависит от:

- количества рабочих мест, подлежащих аттестации;
- видов факторов, подлежащих измерению и оценке;
- количества точек измерений факторов;
- перечня видов работ, относящихся к компетенции аттестационной комиссии, но поручаемых по договору аттестующей организации.

Перечисленные данные важны как для работодателя (чтобы грамотно определить объем работ и составить техническое задание на оказание услуг по проведению аттестации рабочих мест), так и для аттестующей организации (она должна сопоставить свои возможности с требованиями заказчика услуги и принять решение об участии в тендере, торгах и т. д.).

Поэтому предварительный Перечень рабочих мест, а так же факторов, подлежащих оценке, и мест измерения этих факторов на рабочих местах должен быть составлен аттестационной комиссией еще до момента заключения договора на оказание услуг по проведению аттестации рабочих мест.

**Для составления Перечня рабочих мест потребуется следующая информация:**

1) полное наименование, фактический и юридический адрес работодателя, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты, ИНН организации, код организации по ОКПО, код органа государственной власти по ОКОГУ, код вида экономической деятельности по ОКВЭД и код территории по ОКАТО.



Актуальность этой, на первый взгляд, безобидной, информации необходимо проверить перед этапом распечатки материалов аттестации, т. к. в соответствии с Приложениями № 1, 2, 4–9 к Порядку перечисленные данные указываются в:

- Перечне рабочих мест;
  - каждом протоколе оценки травмоопасности;
  - каждом протоколе оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте;
  - каждой карте аттестации рабочих мест;
  - Сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;
  - Сводной таблице классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам;
  - Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;
  - Протоколе заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговом протоколе).
- 2) штатное расписание (обязательно);
  - 3) перечень оборудования, инструментов и приспособлений, используемых на каждом рабочем месте (обязательно);
  - 4) перечень используемого на каждом рабочем месте сырья и материалов, дополненный информацией о действующем веществе химической природы (наименование торговой марки, например, краска «Тиккурила», мало что дает для оценки условий труда);
  - 5) характеристики технологического процесса (при наличии их в документах организации). Отсутствие документально оформленных сведений о «характерных» факторах технологического процесса

сразу же сводит к минимуму легитимность процесса аттестации рабочих мест;

6) информация о продолжительности технологических операций, выполняемых на каждом рабочем месте (для определения продолжительности воздействия на работника вредных производственных факторов);

7) «Маршрутные карты», «Фотографии рабочего времени» или иные документы, отражающие места и время пребывания работников на каждом рабочем месте;

8) перечень вредных и опасных производственных факторов по каждому рабочему месту (на основе требований санитарных норм, инструкций по охране труда и др. документов дополнительно к данным из технологических документов);

9) протоколы ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии);

10) письменные предложения работников по улучшению условий труда (желательно), жалобы (обязательно);

11) перечень работников организации, имеющих доплаты к тарифным ставкам за вредные условия труда (при наличии – обязательно);

12) перечень работников организации, имеющих дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за вредные условия труда (при наличии – обязательно);

13) перечень работников организации, получающих молоко или лечебно-профилактическое питание;

14) перечень работников организации, пользующихся правом на досрочное назначение пенсии по старости (при наличии – обязательно);

15) утвержденный работодателем Список должностей и профессий, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам (желательно);

16) действующие в организации нормы выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (при наличии – обязательно);

17) действующие в организации нормы смывающих, обеззараживающих средств, утвержденные руководителем организации (при наличии – обязательно);



18) иные сведения, связанные с особенностями технологии проведения работ в конкретной аттестующей организации (например, данные о пробеге автомобилей).

Информация по пп. 11–15 содержит косвенные указания о возможном наличии вредных производственных факторов, которые, возможно, не были указаны (учтены) в других документах.



Как видим, перечень документов и объем информации достаточно велик и ***Порядок не требует, чтобы всю эту информацию собирали непосредственно члены аттестационной комиссии.***

Обязанности по предоставлению перечисленной информации в аттестационную комиссию могут быть поручены соответствующим структурным подразделениям организации, в этом случае, в соответствии с п. 12 Порядка, аттестационная комиссия осуществляет руководство и контроль за выполнением этапа сбора исходных данных для проведения аттестации рабочих мест.

Одно из неписанных бюрократических правил гласит: «Не хочешь делать сам – подготовь приказ и передай другому!»

Для удобства работы аттестационной комиссией могут быть разработаны соответствующие формы для сбора информации (образцы форм приведены в приложении № 2).

При сборе исходных данных для аттестации рабочих мест необходимо учитывать требования п. 7 Порядка, в соответствии с которыми работодатель обязан:

- 1) предоставлять аттестующей организации необходимую информацию и документацию;
- 2) давать по запросу аттестующей организации разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации;
- 3) запрашивать (для аттестующей организации) необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц;
- 4) не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих анализу и оценке при проведении аттестации;
- 5) не предпринимать преднамеренных действий, направленных на ограничение доступа (сокращение) аттестующей организацией

к информации и документации по вопросам, относящимся к целям аттестации.

Как видно, приведенные формулировки требований Порядка выглядят как предписания надзорного органа. Действительно, концепция Порядка основана на административно-принудительном характере процесса аттестации рабочих мест, а аттестующая организация рассматривается в этой системе как «засланец» «федерального органа исполнительной власти, выполняющего функции по нормативно-му правовому регулированию в сфере труда»<sup>15</sup>.

На практике работа по составлению проекта Перечня рабочих мест может быть поручена и аттестующей организации – следует рассматривать такую работу как ***«работу по подготовке технического задания на оказание услуг по проведению аттестации рабочих мест».***

В процессе аттестации рабочих мест предварительный Перечень рабочих мест может быть скорректирован как по объемам, так и по видам измерений и оценок; следует помнить, что такие изменения могут привести к изменению стоимости услуг по проведению аттестации. В этом случае договором должна быть предусмотрена возможность изменения стоимости работ.

Кроме этого, в процессе аттестации рабочих мест у работодателя может появиться необходимость привлечения дополнительных аттестующих организаций. В соответствии с п. 6 Порядка право заключать договоры с аттестующими организациями предоставлено работодателю. Заключение договоров субподряда между аттестующими организациями Порядком не предусмотрено.

## 6.2. Разработка предварительного Перечня рабочих мест для заключения договора с аттестующей организацией

Форма Перечня рабочих мест содержится в приложении № 1 к Порядку. Корректно составленный перечень рабочих мест с указанием в нем всех факторов, подлежащих измерениям, а также мест и времени пребывания работников в определенных рабочих зонах и

<sup>15</sup> По мнению авторов книги, наделение Минздравсоцразвития России функциями по «выработке государственной политики» является принципиальной ошибкой, поскольку противоречит не только аксиомам организационного управления, но и п. 3 ст. 80 Конституции РФ и гл. III Федерального конституционного закона № 2-ФКЗ от 17.12.1997. Надеемся, что эта ошибка в системе государственного управления будет исправлена в ближайшее время новой Государственной Думой и новым Правительством.

(или) под воздействием факторов производственной среды является одним из основных условий проведения достоверной аттестации рабочих мест по условиям труда.

В подготовке Перечня рабочих мест обычно принимают участие специалисты по охране труда, руководители структурных подразделений, специалисты по кадрам, специалисты по труду и заработной плате, представители профсоюзной организации, а так же представители аттестующей организации. Работу возглавляет председатель аттестационной комиссии.



Для исключения в будущем претензий к Перечню рабочих мест со стороны отдельных членов аттестационной комиссии, целесообразно рассмотреть этот документ на заседании аттестационной комиссии и результаты рассмотрения оформить протоколом заседания комиссии.

Перечень рабочих мест подписывают все члены комиссии и утверждает руководитель организации.

**В графе 1** Перечня рабочих мест «№ рабочего места» указываются номера рабочих мест, начиная с № 1 до № 99999999. В конце номера всех аналогичных рабочих мест должна стоять буква «а» (на предварительном этапе можно выделить только предполагаемые аналогичные РМ).

Примечание.

*Нумерация аналогичных рабочих мест, предусмотренная Порядком, представляется авторам книги крайне неудобной.*

*Например, если рабочему месту № 34 являются аналогичными еще 3 рабочих места, то логично было бы, например, представить нумерацию рабочих мест следующим образом:*

*Рабочее место № 34.1, 34.2, 34.3, 34.4 (или 34/1, 34/2, 34/3, 34/4).*

*Вместо цифры после точки можно было бы использовать и буквы (а, б, в... и т. д.), но в некоторых случаях алфавита может и не хватить. Кроме того, подавляющее число современных молодых специалистов уверенно считает даже до 100, а вот алфавит безошибочно знают далеко не все.*

*Однако Порядок устанавливает иную нумерацию, например:*

*Рабочее место № 34а и аналогичные ему – 35а, 36а, 37а.*

*Рабочее место № 39а и аналогичные ему – 40а, 41а, 42а и т. д.*

*Как видим, при такой нумерации утрачивается прямая связь с «родительским» рабочим местом, затрудняется возможность сокращения или расширения состава аналогичных рабочих мест. Например, если после завершения аттестации будет введено еще одно рабочее место, аналогичное рабочему месту № 34, то оно, в зависимости от общего количества рабочих мест в организации, может, например, получить номер 345678а.*

*Надеемся, что будущими разработчиками еще более нового Порядка наше предложение будет учтено.*

В связи со сложностями в нумерации аналогичных рабочих мест, если перечисляются последовательно несколько рабочих мест одного наименования (1а, 2а, 3а, 4а, 5а) и известно, что они входят в разные группы аналогичных рабочих мест, например: 1 группа: бухгалтеры {1а и 2а}; 2 группа: бухгалтеры {3а, 4а и 5а}, то трудно разобраться, особенно через некоторое время, какое рабочее место к какой группе аналогичных относится.

Поэтому, чтобы «упростить» работу аттестационной комиссии, в соответствии с примечанием 1 к Приложению № 1 к Порядку предусмотрено, что «нумерация должна указывать на номер карты аттестации рабочего места, в которой содержатся результаты аттестации». А так как, в соответствии с Рекомендациями по заполнению карт аттестации рабочих мест по условиям труда (приложение № 3 к Порядку), карта аттестации оформляется «на первое рабочее место из списка аналогичных», то нумерация рабочих мест в приведенном примере может выглядеть следующим образом: {1а, 2а (1а)}; {3а, 4а (3а), 5а (3а)}. В такой записи все выглядит «просто и понятно», не правда ли?

Для подтверждения аналогичности всей группы рабочих мест проводятся измерения и оценки факторов производственной среды и трудового процесса и оформляются протоколы на 20% аналогичных рабочих мест, но не менее двух (так как на группу аналогичных рабочих мест составляется одна карта на первое рабочее место из списка аналогичных рабочих мест, то именно на нем в первую очередь следует проводить измерения и оценки).

В случае не подтверждения аналогичности в результате проведения измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, эти измерения нужно провести на всех аналогичных рабочих местах, перераспределить аналогичные рабочие места на новые группы и определить новый перечень рабочих мест, основанный на результатах

инструментальных измерений и оценок. При этом необходимо отметить, что условия труда на аналогичных рабочих местах должны иметь одинаковую оценку не только по факторам в целом, но и по их параметрам. Например, если химический фактор на двух практически одинаковых рабочих местах лаборантов химического анализа оценен классом 3.1, но на одном рабочем месте класс 3.1 установлен по содержанию серной кислоты, а на другом – по содержанию бензина. В этом случае указанные рабочие места не аналогичны и мероприятия по нормализации условий труда на этих рабочих местах, возможно, будут разные.

Схема выявления и аттестации аналогичных рабочих мест показана на рис. 6.1.

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 графе 2** Перечня рабочих мест указываются наименования профессий рабочих и должностей служащих в соответствии со штатным расписанием организации. Кроме этого, целесообразно в графе 2 указать и наименования структурных подразделений, так как опыт показывает, что отсутствие наименования подразделения в Перечне рабочих мест затрудняет не только заполнение карты аттестации, в которой оно должно быть указано, но и любые другие операции, предусмотренные процессом аттестации рабочих мест.

**В графе 3** Перечня рабочих мест указываются коды профессий и должностей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94 (далее – ОК 016–94).



Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ, *если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений*, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

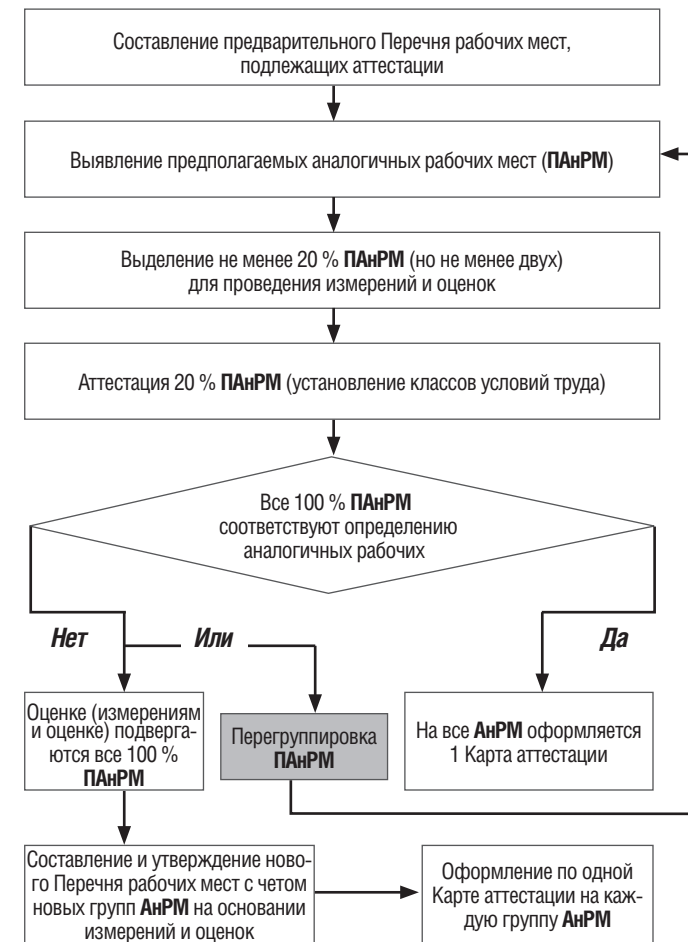


Рис. 6.1. Схема выявления и аттестации аналогичных рабочих мест

Поэтому если в штатном расписании имеются профессии (должности), работа по которым предусматривает **предоставление в соответствии с федеральными законами компенсаций и льгот либо наличие ограничений**, то их наименования требуется привести в соответствие с ОК 016–94, а должностные и рабочие инструкции составить таким образом, чтобы они не противоречили квалификационным справочникам (КС, ЕТКС). Наименования остальных профессий и должностей приводить в соответствие с квалификационными справочниками не обязательно.

**В графе 4** указывается количество работающих по штатному расписанию или фактическая численность работников за месяц, предшествующий заполнению карт аттестации. Указание фактической численности позволит получить более точные сводные данные в Сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 6 к Порядку), однако, возможно, потребует внесения корректировок в Перечень рабочих мест в ходе аттестации рабочих мест, так как фактическая численность работников на практике постоянно изменяется.

**В графе 5** указывается количество женщин. При аттестации вакантного рабочего места смело можно ставить «–».

**В графе 6** указываются контрольные точки для проведения измерений, которые определяются экспертным путем по фотографии рабочего времени либо на основании локальных нормативных актов. Если работником выполняются работы как входящие, так и не входящие в квалификационную характеристику, но вмененные приказом работодателя или трудовым договором в обязанности этой профессии или должности, оценке подвергаются все виды работ.

В соответствии с Порядком (п. 41) «Аттестация нестационарных рабочих мест... проводится путем предварительного определения типичных технологических операций с относительно стабильным набором и величиной вредных и (или) опасных производственных факторов и последующей оценкой этих операций. Время выполнения каждой операции определяется экспертным путем (на основании локальных нормативных актов) (правильнее – «экспертным путем или на основании локальных нормативных актов»), путем опроса работников и их непосредственных руководителей».

Иными словами, если в процессе рабочей смены работник постоянно перемещается (ремонтный персонал, строители, а так же убор-

щики, транспортировщики, курьеры, установщики окон и дверей, сборщики мебели и т. д.), то выделять конкретные **рабочие зоны** и указывать время **воздействия в них** на работника, например, микроклимата или «освещенности» нет необходимости. Достаточно определить **типичные** операции с относительно **стабильным** набором производственных факторов, время их **выполнения**, а затем провести оценку этих **операций**.

В данном случае в графе 6 «место измерения факторов производственной среды и трудового процесса» будет называться «нестационарное рабочее место». Например, для электромонтера такой операцией может быть работа с электрической дрелью, и факторы, которые при этом действуют на работника, – это шум и локальная вибрация; необходимо лишь достаточно точно определить время работы с электрической дрелью **независимо от того, в каком из помещений эта работа проводится**.

Таким образом, например, нет необходимости указывать 35 точек выполнения сварочных работ по всей территории организации и проводить измерения химического фактора в каждой точке; достаточно отобрать пробы на сварочном посту при наличии вытяжной вентиляции и в любой точке выполнения работ при отсутствии вытяжной вентиляции, а также на открытой территории, если работником там выполняются сварочные работы. Все эти точки входят в понятие «нестационарное рабочее место».

При выполнении требования по обязательному включению в Перечень рабочих мест точек, в которых на работника воздействуют **вредные** факторы производственной среды, следует обратить внимание, что:

– понятие «вредный производственный фактор» (ст. 209 Трудового кодекса РФ), связано с самоощущением работника, а не с результатом измерения, т. е. в трактовке Трудового кодекса РФ и системы аттестации рабочих мест понятие «вредный производственный фактор» аналогично понятию **«потенциально (возможно) вредный производственный фактор»**. Результат измерения может только указать на наличие **«вредного производственного фактора, превышающего гигиенические нормативы»**. Существует и такое понятие: «вредный фактор, не превышающий гигиенический норматив»;

– кратковременное выполнение некоторых операций, связанных с воздействием на работника **«вредного производственного фактора,**

*превышающего* гигиенические нормативы», в целом, как правило, не влияет на результаты оценки условий труда и для целей аттестации рабочих мест значения не имеет. Но с точки зрения санитарно-эпидемиологического благополучия такое превышение может быть признано административным правонарушением.

Например, слесарь – ремонтник обслуживает оборудование, расположенное в помещении без естественного освещения, в течение 1 часа в неделю, а все остальное время проводит в слесарной мастерской с достаточным естественным освещением. Возникает вопрос: «Следует включать эту точку (без естественного освещения) в Перечень для получения достоверной оценки условий труда или нет?». По нашему мнению – не следует. Примеры, показывающие критическое время воздействия уровней некоторых вредных производственных факторов, которое при пересчете на 8-часовой рабочий день не оказывает влияния на класс условий труда, приведены в табл. 6.1.

Таблица 6.1

#### Влияние времени воздействия вредного производственного фактора на класс условий труда

Фактор	Время воздействия, час, мин.	Измеренное значение, ед. измерения	ПДК, ПДУ	Среднесменное (эквивалентное) значение <sup>16</sup>	Класс условий труда
Химический, среднесменная концентрация	48 мин.	60 мг/м <sup>3</sup>	6 мг/м <sup>3</sup>	6 мг/м <sup>3</sup>	2
Шум	5 мин.	100 дБА	80 дБА	80 дБА	2
Вибрация общая	5 мин.	112 дБ	92 дБ	92 дБ	2
Естественное освещение	1 час 59 мин.	0%	0,5%	G=0,4958 балла	2
Освещенность для разряда зрительной работы В1	3 часа 59 мин.	150 лк	300 лк	G=0,4979 балла	2
Освещенность для разряда зрительной работы Vг	3 часа 59 мин.	2 лк	200 лк	G=0,4979 балла	2

<sup>16</sup> Расчеты произведены в соответствии с Руководством Р 2.2.2006-05 и нормативными документами, приведенными в нем.

Рекомендуется следующая приоритетность выбора точек измерения на рабочем месте:

1) обязательно указать точки, в которых работник находится более 50% рабочего времени или более двух часов непрерывно (постоянное рабочее место);

2) обязательно указать точки, в которых на работника воздействуют факторы производственной среды, превышающие гигиенические нормативы (действительно – *вредные*»), даже если их воздействии кратковременное (повышенное содержание вредных веществ в воздухе, повышенный уровень шума, повышенная температура воздуха – если такая информация имеется);

3) если работник получает компенсации (доплаты, молоко и др.), обязательно указать точки, в которых на него воздействуют факторы производственной среды, их обуславливающие (химические, биологические, физические);

4) если имеются жалобы работников на условия труда в какой-либо зоне профессионального маршрута, обязательно включить такие зоны в Перечень рабочих мест.

Оптимальное количество точек измерений факторов производственной среды для большинства рабочих мест – от 1 до 4 при 8-часовой рабочей смене. Больше количество точек измерений, по опыту авторов книги, действительно оправдано лишь в некоторых случаях, так как указание в Перечне рабочих мест большого количества точек не гарантирует качество оценки, а лишь увеличивает затраты времени и ресурсов на проведение измерений и расчетов.



Оценка травмоопасности и обеспеченности СИЗ проводится в целом по рабочему месту и не зависит от того, какая информация внесена в графу 6 Перечня рабочих мест; иными словами, даже если какие-либо места пребывания работника не указаны в Перечне рабочих мест, при оценке СИЗ и травмоопасности должны быть учтены все места пребывания работников, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя, в которых работник выполняет работы в штатном режиме.

**В графах 7–22** Перечня рабочих мест указывается информация о тех факторах, которые подлежат оценке на рабочем месте. Если какие-то факторы не оцениваются, то в соответствующих графах напротив «места проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса» ставится прочерк, если фактор подлежит оценке, то необходимо указать время его воздействия. При этом по факторам, указанным в графах 8, 10–22 время их воздействия указывается непосредственно в таблице, а по химическому фактору и фактору АПФД (графы 7 и 9), при необходимости их измерений, в таблице ставится знак (\*), а информация о времени и месте их воздействия приводится в отдельной таблице «Распределение измеряемых химических веществ и АПФД по рабочим местам» (примеры см. далее).

**!** Следует помнить, что на рабочих местах, связанных с выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов **за контакт** с вредными химическими веществами или АПФД, или микроорганизмами – продуцентами, используемыми в качестве промышленных штаммов, или препаратами, содержащими живые клетки и споры микроорганизмов, или патогенными микроорганизмами, или с радиоактивными веществами в открытом виде, используемыми по 1 и 2 классу работ, необходимо провести соответствующие измерения и оценки, так как выдача, а так же **отмена выдачи молока работникам может осуществляться только на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.**

Подробная информация по вопросам выдачи и отмены молока приведена в разделе 10.4.

Время воздействия факторов (**графы 7–20**) в основном зависит от времени пребывания работника в той или иной рабочей зоне. Обычно оно определяется экспертным путем по фотографии рабочего времени либо на основании локальных нормативных актов. Для некоторых факторов приведенное в Перечне рабочих мест время пребывания в какой-либо рабочей зоне может быть дифференцировано в зависимости от:

- времени выполнения той или иной операции, например, шум на рабочем месте тракториста во время стоянки и на ходу и т. п.;

- характера выполняемой работы (в связи с зависимостью гигиенических нормативов от характера выполняемой работы, например, показателей световой среды, шума, микроклимата).

Для нестационарных рабочих мест проводится оценка типичных операций с относительно стабильным набором производственных факторов, время воздействия факторов равняется времени выполнения этих операций, при этом тяжесть, напряженность труда, обеспеченность СИЗ и травмоопасность оцениваются в целом за смену.

Так как гигиенические нормативы условий труда разработаны на 40-часовую рабочую неделю и 8-часовую рабочую смену, то для получения фактических значений уровней факторов производственной среды, сопоставимых с гигиеническими нормативами условий труда, время воздействия факторов должно быть указано относительно 40-часовой рабочей недели и 8-часовой рабочей смены.

**!** Следует обратить внимание на то, что форма таблицы Перечня рабочих мест (Приложение № 1 к Порядку) **не предусматривает необходимость указания продолжительности воздействия факторов «тяжесть и напряженность труда»**. Поэтому остается не вполне ясным вопрос указания мест проведения измерений факторов трудового процесса (тяжесть и напряженности труда), так как данные факторы оцениваются в целом за рабочую смену, а результаты оценки зависят не от того, где (в каком помещении) выполняется работа, а от того, какая именно работа выполняется.

В случае если работа выполняется не постоянно в одном и том же (одних и тех же) помещении (ях), рекомендуется объединить все места непостоянного пребывания работника одним словосочетанием «нестационарное рабочее место», указать его в графе 6 «Место проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса» и отразить факторы тяжесть и (или) напряженность труда как характерные для рабочего места (в целом) в соответствующих графах Перечня рабочих мест (графы 21 и (или) 22) любым символом, например «+».



Определение достаточного состава факторов для проведения измерений и оценок является критическим моментом планирования аттестации рабочих мест. Со стороны работодателей жалобы на недостаточное количество измерений не наблюдались. Но, как уже было указано ранее, именно ссылка на неполный охват измерениями и оценками всех (более 3000) возможно имеющихся на рабочем месте «вредных» факторов является самым распространенным аргументом несогласных с результатами аттестации (работников, профсоюзов, экспертов, надзорных органов).

### Пример из практики.

В одном из медицинских учреждений заведующая аптекой после проведения аттестации рабочих мест не согласилась с тем, что нарушения государственных нормативных требований охраны труда, служащих основанием для закрытия аптек, в ее подразделении выявлены не были.

Этот вроде бы положительный факт, тем не менее, одновременно послужил и основанием для отмены выдачи «молока за вредность». Понятно, что причина возмущения – не отсутствие «вредностей» (т. е. нарушений законодательства и подтверждение благодаря этому факту легитимности аптечного пункта), а именно лишение некоторых ощутимых благ (на самом деле совершенно необоснованных и весьма сомнительных, в том числе и с точки зрения чудодейственных свойств жидкости, которую по привычке до сих пор именуют «молоком»).

Руководителю учреждения и аттестующей организации был представлен внушительный список (более 100) лекарственных средств, реактивов, следы которых (потенциально) могут находиться в воздухе и которые должны быть оценены, чтобы доказать, что ни одно из «вредных» средств не может считаться той самой «коровой», дающей «молоко».

Что необходимо делать в таких очень распространенных случаях аттестационной комиссии, лояльно настроенной в отношении своей организации?

Во-первых, представители аттестующей организации должны вспомнить, что в соответствии с Порядком (п. 16) «оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится... в ходе осуществления **штатных производственных (технологических) процессов** и (или) **штатной деятельности организации**». Таким образом,

по каждому веществу необходимо представить утвержденную технологическую (операционную, лабораторную, провизорскую) документацию, содержащую необходимые для оценки сведения о:

- видах и периодичности работ с этим препаратом или веществом;
- времени выполнения операции и времени воздействия вредного фактора;
- количестве используемого при операции вещества, подтвержденного бухгалтерскими или другими учетными документами;
- наименовании действующего вещества (в соответствии с наименованием, приведенным в гигиенических нормативах), подлежащего оценке (аттестующая организация оценивает не «зеленку», «цитрамон» или «витамин В<sub>6</sub>», а совершенно конкретные химические соединения). Знание состава специальных химических смесей и товарных продуктов не входит в обязанность аттестующей организации;
- применению средств коллективной защиты и других требованиях безопасности работ, **исключающих** вредное воздействие фактора на работника;
- последствиях нарушения мер безопасности (о воздействии вещества на организм человека);
- мерах ответственности за нарушение требований безопасности и их последствиях.
- Для реализации процесса удовлетворения требований работников, недовольных результатами аттестации, издается приказ руководителя о подготовке соответствующего рабочего места (мест) к проведению дополнительной (углубленной) аттестации, где указываются перечисленные выше требования к подготовке, назначается срок завершения работ и представления требуемых данных в аттестационную комиссию.

Ответственным за выполнение приказа назначается, естественно, руководитель подразделения (в данном случае – заведующая аптекой). Обычно работники, испытывающие повышенное влечение к «молоку за вредность», не отличаются такой же повышенной тягой к работе. Поэтому либо приказ будет не выполнен и виновные понесут дисциплинарное наказание, либо инициатору конфликта удастся найти компромисс с аттестационной комиссией по поводу количества измеряемых факторов и влияния молока на здоровье.

Самое главное, что необходимо запомнить:

1) работа в условиях превышения гигиенических нормативов не допускается санитарным законодательством, и ответственность за это несет, прежде всего, руководитель работ (подразделения);

2) за обеспечение безопасности работ и исключение превышения гигиенических нормативов при выполнении работ отвечает руководитель работ (руководитель подразделения). Выявление вредных условий труда на рабочих местах подразделения является основанием для привлечения руководителя работ (руководителя подразделения) к дисциплинарной ответственности «за несоблюдение требований охраны труда»;

3) аттестация рабочих мест предназначена для оценки характерных (постоянно или длительно действующих) условий труда, а не выявления случайных (кратковременных) отклонений условий труда от нормальных (обычных). Эта задача относится к производственному контролю.

Если такие мелкие устранимые нарушения будут выявлены, то они не вносятся в материалы аттестации рабочих мест, а устраняются путем изменения технологии или применения средств защиты. Применение средств защиты не уменьшает класс условий труда до допустимого, но это, опять же, имеет отношение к **характерным** производственным факторам, а не случайным, которые в ходе аттестации рабочих мест не учитываются (п. 15 Порядка) и на результат оценки не влияют.

**В графах 23–24** необходимость оценки «Обеспеченности СИЗ» и «Травмоопасность» на рабочем месте может быть указана любым способом, кроме знака «-». Так как оценка этих факторов проводится в целом по рабочему месту за все рабочее время, то необходимость ее можно указать в соответствующих графах одним из следующих способов: «100%», «продолжительность смены в часах», знак «+». Так как «травмоопасность» оценивается на всех рабочих местах, следовательно, отметки о необходимости ее оценки должны быть указаны **в столбце 23** для каждого рабочего места.

Так как Перечень рабочих мест является основой для всех последующих измерений и оценок, из которых вытекают классы условий труда и соответствующие им финансовые затраты (на компенсации за вредные условия труда или мероприятия по улучшению условий

труда), целесообразно рассмотреть его на заседании аттестационной комиссии и утвердить его протоколом заседания аттестационной комиссии. При этом следует помнить, что решение аттестационной комиссии, принятое не большинством голосов, а на основании консенсуса (согласия) сторон аттестационной комиссии, более благоприятно для организации в целом. Окончательный вариант Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации, подписывается членами аттестационной комиссии и утверждается руководителем организации (см. рис. 6.2).

В случае указания **в графах 7 и 9** Перечня рабочих мест «звездочки» (\*) необходимо на отдельных листах заполнить две таблицы:

а) перечень химических веществ и (или) АПФД оформляется по следующему образцу:

Код (идентификатор) химического вещества или АПФД	Наименование химического вещества	Класс опасности химического вещества
1	2	3

б) распределение измеряемых химических факторов и АПФД по рабочим местам оформляется по следующему образцу:

№ рабочего места	Место проведения измерений	Коды (идентификаторы) измеряемых химических веществ или АПФД	Продолжительность воздействия фактора
1	2	3	4

Порядком установлено, что код (идентификатор) химического вещества или АПФД, наименование химического вещества и класс опасности химического вещества указываются в соответствии с гигиеническими нормативами ГН 2.2.5.1313–03 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» и гигиеническими нормативами ГН 2.2.5.2308–07 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны». Так как, фактически, ни ГН 2.2.5.1313–03, ни ГН 2.2.5.2308–07 не содержат кодов (идентификаторов) химических веществ, то предлагается вместо кода (идентификатора) указывать в таблицах а) и б) порядковый номер вещества согласно ГН 2.2.5.1313–03 или ГН 2.2.5.2308–07.



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор ООО «Ромашка»  
Иванов Иван Иванович  
(подпись) \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»

(полное наименование работодателя)

Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137, Иванов Иван Иванович, (499)168-31-78, (499)168-31-78, ivanovii@yandex.ru

(адрес работодателя, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты.)

ИНН работодателя	7712986000765	Код работодателя ОКПО	98804500	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД	63.12.22	Код территории по ОКАТО	94235820000
------------------	---------------	-----------------------	----------	--	----------	-------------------------	-------------

№ рабочего места	Наименование рабочего места (профессия, должность)	Код профессии, должности ОК 016-94	Количество рабочих мест	Таблица	Из них женщин	Место проведения работ	Мероприятия в производственной среде и условия труда	Химические	Биологические	АПФД	шум	инфразвук	Ультразвук	воздушный	вибрация	ионизирующая	электромагнитные поля и излучения	лазерное излучение	ультра-фиолетовое излучение	световая среда	Физические						Тяжесть труда	напряженность труда	Травмоопасность	Обеспеченность СИЗ
																					Оценяемые факторы									
																					время их воздействия в процентах к продолжительности смены									
																					7	8	9	10	11	12				
1	Электрогазосварщик	19756	1	1	1	Цех №1, сварочный пост	Цех №1, сварочный пост	*	*	*	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	17	21	22	23	24	+	+	+	
10а	Бухгалтер	20336	1	1	1	Кабинет №1	Нестационарное рабочее место (проведение сварочных работ в помещении)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-
11а (10а)	Бухгалтер	20336	1	1	1	Кабинет №2	Нестационарное рабочее место (проведение сварочных работ на открытой территории)	-	-	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	100	100	100	-	-	-	-	
12а	Бухгалтер	20336	1	1	1	Кабинет №2		-	-	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50	50	50	50	-	-	-	-	
13а (12а)	Бухгалтер	20336	1	1	1	Кабинет №2		-	-	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50	50	50	50	-	-	-	-	
25	Водитель автомобиля	11442	1	1	1	Кабина автомобиля Зил 130 гос. № о333го	Кабинет №3	*	*	*	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Председатель аттестационной комиссии  
Члены аттестационной комиссии

подпись \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_  
дата \_\_\_\_\_

Рис. 6.2. Примеры оформления и заполнения Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда

Примеры составления перечня химических веществ и аэрозолей преимущественно фиброгенного действия и распределения измеряемых химических веществ и аэрозолей преимущественно фиброгенного действия по рабочим местам см. в табл. 6.2 и 6.3.

Таблица 6.2

а) Перечень химических веществ и АПФД

Код (идентификатор) химического вещества или АПФД	Наименование химического вещества	Класс опасности химического вещества
1	2	3
5	азота оксиды (в пересчете на NO2)	3
2057	углерода оксид	2
1555	озон	1
1186	марганец в сварочных аэрозолях при его содержании до 20 %	2
1122	кремния диоксид аморфный в виде аэрозоля конденсации при содержании от 10 до 60 %	3
1004	диЖелезо триоксид	4
525	гидроксибензол	2
2055	Углеводороды алифатические предельные C <sub>1-10</sub> (в пересчете на C)	4

Таблица 6.3

б) Распределение измеряемых химических веществ и аэрозолей преимущественно фиброгенного действия по рабочим местам

№ рабочего места	Место проведения измерений	Коды (идентификаторы) измеряемых химических веществ или АПФД	Продолжительность воздействия фактор, %
1	2	3	4
1	Цех №1, сварочный пост	5	30
1	Цех №1, сварочный пост	2057	30
1	Цех №1, сварочный пост	1555	30
1	Цех №1, сварочный пост	1186	30
1	Цех №1, сварочный пост	1122	30
1	Цех №1, сварочный пост	1004	30
12а	Кабинет № 2	525	50
13а (12а)	Кабинет № 2	525	50
25	Кабина автомобиля Зил 130 гос. № о333го	5	20
25	Кабина автомобиля Зил 130 гос. № о333го	2057	20

## 7. ПРОВЕДЕНИЕ ИЗМЕРЕНИЙ И ОЦЕНОК

### 7.1. Общие положения

В соответствии с п. 13 Порядка оценка соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда включает в себя:

- 1) оценку соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- 2) оценку травмоопасности рабочих мест;
- 3) оценку обеспеченности работников СИЗ;
- 4) комплексную оценку условий труда на рабочих местах.

В соответствии со ст. 209 Трудового Кодекса РФ «Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка 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».



Таким образом, Порядок ограничивает обязанности работодателя при проведении оценки условий труда только рамками **государственных нормативных требований охраны труда** (подробнее о государственных нормативных требованиях охраны труда см. раздел 4).

Иными словами, при аттестации рабочих мест фактические условия труда на рабочем месте должны сопоставляться только с государственными нормативными требованиями охраны труда и не более, но при этом должны быть учтены все государственные нормативные требования охраны труда, относящиеся к рабочему месту. Это правило распространяется как на оценку факторов производственной среды и трудового процесса, так и на оценку травмоопасности и обеспеченности работников СИЗ.

Работодатель (заказчик) имеет право включить в состав договора на оказание услуг по аттестации рабочих мест и другие оценки (например, на соответствие требованиям технических регламентов, локальных нормативных актов, национальных и зарубежных стандартов, сводов правил и пр.), но результаты этих оценок к результатам «аттестации рабочих мест по условиям труда» отношения не имеют.

Следует помнить, что, согласно п. 2 Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160, **к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:**

- 1) правила и инструкции по охране труда;
- 2) стандарты безопасности труда;
- 3) государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Анализ нормативной базы аттестации рабочих мест, проведенный авторами книги, показал, что ряд правил и инструкций по охране труда, санитарных правил и норм, санитарных норм и других документов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды, трудового процесса, к травмоопасности, нельзя считать нормативными правовыми актами (подробнее см. раздел 4). В контексте этого раздела речь идет о следующих документах:

- 1) Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 36);
- 2) Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.566–96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 40);
- 3) Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.583–96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 52);
- 4) Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4/2.1.8.582–96 «Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1997 г. N 51);
- 5) Руководство Р 2.2.2006–05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и

классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.); (в части «естественное освещение», «ионизирующие излучения», «тяжесть труда», «напряженность труда», «микроклимат» (в неотапливаемых помещениях и на открытой территории);

6) Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548–96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. № 21);

7) СП 52.13330.2011 «Свод правил. Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23–05–95\*» (утв. Приказом Минрегиона РФ от 27 декабря 2010 г. N 783);

8) Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 31 июля 1991 г. № 5804–91);

9) Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 23 февраля 1988 г. № 4557–88).

Кроме этого, из существующих в настоящее время 30 межотраслевых правил по охране труда процедуру государственной регистрации и официального опубликования прошли только 11, а стандарт безопасности труда – только 1 (*информацию о статусе межотраслевых, отраслевых правил и инструкций по охране труда см. на сайте АНО «ИБТ» – www.ohsi.ru*). Подобная ситуация сложилась и с типовыми нормами обеспечения работников СИЗ: не более половины из них прошли процедуру регистрации в Минюсте России, кроме этого некоторые из них после процедуры государственной регистрации не опубликованы официально в полном объеме.

Таким образом, очевидно, что требование п. 13 Порядка по «оценке соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» не может быть выполнено там, где государством эти требования не установлены.

Это обстоятельство следует иметь в виду при проведении оценок условий труда и установлении классов условий труда, установлении компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, разработке мероприятий, по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

### **Проведение измерений и оценок вредных производственных факторов является неотъемлемой функцией аттестующей организации.**

При организации измерений и оценки условий труда следует учитывать следующее:

1) измерения и оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится исключительно специалистами независимой от работодателя аттестующей организации (требование пп. 6, 14 Порядка);

2) измерения и оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится только после составления и согласования с аттестационной комиссией Перечня рабочих мест согласно Приложению № 1 к Порядку, а в случае необходимости оценки на рабочем месте химического фактора и физического фактора АПФД – также и таблиц – приложений к Перечню рабочих мест: а) перечень химических веществ и (или) АПФД и б) распределение измеряемых химических факторов и АПФД по рабочим местам (рекомендация авторов книги);

3) измерения и оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится только по факторам, включенным в Перечень рабочих мест. Дополнительные измерения и оценки проводятся только после внесения обоснованных и согласованных всеми сторонами аттестационной комиссии изменений в Перечень рабочих мест (рекомендация авторов книги);

4) оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится с учетом времени воздействия факторов, указанных в Перечне рабочих мест (время включается в формулы для расчетов классов условий труда);

5) оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится только на основании результатов измерений, выполненных при ведении технологического процесса в штатном режиме (требование п. 16 Порядка);



В соответствии с п. 7 Порядка, «*при проведении аттестации работодатель вправе требовать от аттестующей организации проведения измерений и оценок в соответствии с действующими **нормативными правовыми актами***», при этом «*аттестующая организация... определяет методы проведения измерений и оценок на основе действующих **нормативных правовых актов** и настоящего Порядка*».

Вместе с этим:

! В соответствии с п. 16 Порядка, «*при проведении оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам должны использоваться методы измерений, предусмотренные действующими **нормативными актами***», а, в соответствии с п. 18 Порядка, «*Протоколы (измерений и оценок – прим. авторов книги) должны содержать следующую информацию:...методы проведения измерений и оценок с указанием **нормативных документов**, на основании которых проводились измерения и оценки*».

В настоящее время методики проведения измерений и оценок факторов существуют в виде таких **нормативных документов** как ГОСТы, методические указания, документация на средства измерения, Руководство Р 2.2.2006–05, аттестованные методики выполнения измерений (МВИ).

Эти виды документов не являются «нормативными правовыми актами», поэтому работодатель не может в полной мере реализовать свое право «*требовать* проведения измерений в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», а аттестующая организация не может в полной мере «*руководствоваться нормативными правовыми актами*» и вынуждена пользоваться *нормативными документами*.

! Авторы книги рекомендуют работодателям не включать в техническое задание на оказание услуг по аттестации *требование* «*проведения измерений в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов*»

Оценка условий труда по любому оцениваемому фактору проводится в следующем порядке:

1) **Проведение измерений факторов рабочей (производственной) среды (отбор проб воздуха) специалистом (инженером, лаборантом) аттестующей организации.**

В соответствии с п. 16 Порядка при проведении измерений должны использоваться поверенные средства измерений. Измерения

проводятся на рабочих местах в точках, указанных в Перечне рабочих мест (Приложение № 1 к Порядку).

Точки измерений (отбора проб) указывает представитель организации, в которой производится аттестация. Представитель организации, в которой проводится аттестация, также должен проконтролировать, чтобы измерения проводились при характерных условиях ведения технологического процесса.

Результаты измерений, а также условия измерений, характеристики оборудования, которое является источником измеряемого производственного фактора, и иная необходимая информация заносятся в рабочий протокол измерений. **При необходимости** оформляется эскиз помещения с указанием размещения оборудования и нанесением точек измерений (отбора проб). По мнению авторов книги, приложение схем мест измерений является обязательным в тех случаях, когда такая необходимость установлена нормативными документами на методы измерений. В то же время формулировка Порядка позволяет трактовать выражение «*при необходимости*» таким образом, что решение **о необходимости** приложения эскизов к протоколам измерений и оценок может принять аттестующая организация (под свою ответственность).

**Предварительная обработка результатов первичных измерений (анализ проб).**

На этом этапе происходит первичная обработка рабочих протоколов, формирование проектов отчетных протоколов измерений. Формирование проектов протоколов прямых измерений выполняется специалистом организации, проводившим измерения, а протоколов химического анализа – им же или другим специалистом – лаборантом.

Результат этой работы в виде полностью оформленного протокола *измерения* (без оценки) поступает эксперту по оценке условий труда.

2) **Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам.**

Эксперт аттестующей организации, получив протокол измерения:

- устанавливает гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) для данного рабочего места, вида работ, характера трудового процесса;

! Поскольку формализованные методики установления гигиенических нормативов для некоторых факторов, имеющих несколько уровней нормирования (например, шум, световая среда, микроклимат) отсутствуют, то для этих факторов гигиенический норматив устанавливается экспертом субъективно – на основе сложившейся практики, личного опыта и взглядов.

- учитывает (при необходимости) информацию о времени воздействия фактора;
- устанавливает (рассчитывает) значение критериального показателя для оценки (классификации) условий труда;
- сравнивает значения гигиенического норматива условий труда и критериального показателя условий труда и устанавливает знак и величину отклонения;
- на основе гигиенических критериев классификации условий труда определяет класс условий труда и делает *предварительный* вывод о соответствии (несоответствии) условий труда **гигиеническим нормативам**.

Гигиенические нормативы условий труда по факторам рабочей среды и трудового процесса содержатся в санитарных правилах и нормах, санитарных нормах, санитарных правилах и гигиенических нормативах. Часть этих документов зарегистрирована в Минюсте России и официально опубликована. Значительная часть этих документов данную процедуру не прошла, в связи с чем они нормативными правовыми актами не являются, «государственных нормативных требований охраны труда» не содержат.

! Окончательный вывод о соответствии (несоответствии) условий труда **государственным (в смысле Российской Федерации) нормативным требованиям охраны труда** формирует **аттестационная комиссия** с учетом оценки правового статуса документа, утвердившего гигиенический норматив.

Согласно п. 17 Порядка, оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам проводится согласно **критериям оценки и классификации условий труда**. Но на момент издания книги документ

с таким наименованием не издан, поэтому для решения этой задачи используется Руководство Р 2.2.2006–05.

! Следует обратить внимание на следующие важные обстоятельства:

- во-первых, Порядок аттестации явным образом не указывает на документ, содержащий «*критерии оценки и классификации условий труда*». Поэтому допускается применение для целей аттестации рабочих мест не только Руководства Р 2.2.2006–05, но и других (ведомственных) документов, например, Главным Государственным санитарным врачом Российской Федерации утверждены «Методические указания по применению на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006–05;
- во-вторых, Руководство Р 2.2.2006–05 не является нормативным **правовым** актом, обязательным для исполнения, так как не направлялось на регистрацию в Минюст России, в связи с чем результаты оценки (классификации) условий труда носят более научный, чем правовой характер;
- в-третьих, поскольку реквизиты документа, в соответствии с которым следует классифицировать условия труда, Порядок явным образом не указывает, следует быть готовыми к тому, что действующая в настоящее время классификация условий труда (в соответствии с Руководством Р 2.2.2006–05) в перспективе может измениться на другую<sup>17</sup>.

Известно, что близится к завершению разработка Стандарта безопасности труда «Критерии оценки и классификации условий труда, применяемые при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда». В соответствии с предлагаемой проектом документа классификацией состав классов условий труда может существенно измениться (табл. 7.1):

<sup>17</sup> В настоящее время в прим. 8 к приложению № 7 к Порядку отмечено, что на рабочем месте может быть установлен класс условий труда: 0 – оптимальные условия труда, в то время как, согласно Р 2.2.2006–05, оптимальные условия труда – класс 1 (возможно, что это техническая ошибка).

Таблица 7.1  
Соотношение между действующей  
и предполагаемой классификациями условий труда

Класс условий труда в соответствии с Руководством Р 2.2.2006–05	Класс условий труда в соответствии с проектом нового Стандарта безопасности труда*
Класс 1 – оптимальные условия труда	Класс А – оптимальные условия труда
Класс 2 – допустимые условия труда	Класс В – допустимые условия труда
Класс 3.1 – вредные условия труда 1–й степени	Класс С – <u>тяжелые</u> условия труда
Класс 3.2 – вредные условия труда 2–й степени	Класс D1 – вредные условия труда
Класс 3.3 – вредные условия труда 3–й степени	Класс D2 – вредные условия труда
Класс 3.4 – вредные условия труда 4–й степени	Класс D3 – вредные условия труда
Класс 4 – опасные условия труда	Класс Е – опасные условия труда

\* В утвержденном документе классификация может быть изменена

В случае утверждения новой классификации условий труда может оказаться, что у части работников, условия труда которых ранее относились к **вредным**, более такими являться не будут, и у работодателя может появиться необходимость проведения внеплановой аттестации с целью обоснования отмены ранее установленных и предоставляемых за работу **во вредных условиях труда** молока, повышенной оплаты труда, дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, а также возможно потребуются пересмотр контингента лиц, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам и т. д.

В то же время никакие компенсации, связанные с «тяжелыми условиями труда», законодательством не предусмотрены. В Трудовом кодексе РФ часто упоминаются некие «тяжелые работы». Что это за работы и как их отличить от «легких» работ – ни один документ не разъясняет, но, разумеется, «тяжелые работы» – это совсем не то, что «тяжелые условия труда». Например, можно говорить о «легкой работе» в «тяжелых условиях труда» или о «тяжелой работе», но в «комфортных условиях».

## 7.2. Особенности результатов измерений факторов производственной среды на рабочих местах

В соответствии с п. 18 Порядка в протокол измерения заносится «фактическое значение» измеряемого фактора. Что означает термин «фактическое значение» в общем случае – совершенно не ясно. В метрологии используются два похожих термина: «измеренное значение» и «истинное значение». Истинное значение измеряемого фактора человеку не доступно. Измеренное значение содержит только результат единичного, *случайного* измерения.

В результате проведения серии измерений в одних и тех же условиях (что при аттестации рабочих мест часто невозможно) можно получить массив исходных данных, доступный для статистической обработки и получения статистических моментов измеряемой случайной величины: математического ожидания (МО) и среднеквадратического отклонения (СКО).

Следующий этап статистического оценивания позволяет установить верхние и нижние доверительные границы МО и СКО.

Однако Порядок не дает нам никакой информации о том, какой из перечисленных результатов принимать в качестве «фактического значения».

Следует заметить, что некоторые нормативные документы по гигиеническому нормированию прямо предписывают погрешность измерения учитывать в пользу работника (например, прибавлять при измерении уровней электромагнитных полей от ПЭВМ).

Большинство же аттестующих организаций под «фактическим» значением понимает именно «измеренное значение», т. е. в протокол измерения заносится показание прибора в момент измерения.

По мнению авторов книги, для оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам в расчет должна приниматься не только инструментальная погрешность используемого средства измерения, но и погрешность методики выполнения измерения. Эти составляющие результата измерения, так же как и продолжительность воздействия, могут оказать влияние (иногда решающее) на результаты оценки условий труда.

При таком подходе использование средств измерений и методов измерений с высокой погрешностью увеличивает неопределенность измерения (в пользу работника), а применение высокоточных средств измерения «фактическое» значение уменьшает (в пользу работодателя).

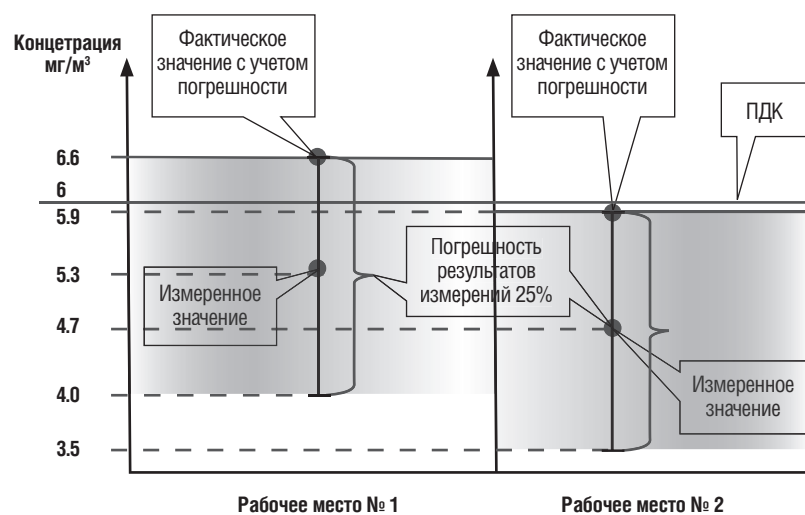


Рис. 7.1. К определению «фактического» значения.

На рис. 7.1 рассмотренная ситуация изображена графически. Например, в цехе имеются два рабочих места электрогазосварщика, аналогичных по характеру работы, оборудованию, системе вентиляции и расположению. Специалисты аккредитованной аттестующей организации выполнили измерения в соответствии с утвержденными методиками, получили результаты измерений (измеренные значения)  $5,3 \text{ мг/м}^3$  и  $4,7 \text{ мг/м}^3$ .

Оба **измеренных** значения находятся в пределах нормы –  $6 \text{ мг/м}^3$  (класс 2 – допустимые условия труда).

С учетом погрешности методики измерения ( $\pm 25\%$ ) верхние «фактические» значения соответственно равны  $6,6 \text{ мг/м}^3$  и  $5,9 \text{ мг/м}^3$ . В этом случае условия труда первого работника будут отнесены к вредным (класс 3.1), у второго – к допустимым (класс 2).

При этом ситуацию, в которой погрешности вычитаются (в гражданских, т. е. *не трудовых*, отношениях это вполне допустимо), авторы книги не рассматривают.

К сожалению, действующий Порядок эти ситуации, известные в оценке соответствия как ошибки (риски) «первого» и «второго рода»,

совершенно не учитывает. Что с ними делать – должна решить аттестационная комиссия.

После формирования «фактического» значения измеряемого фактора оформляется протокол «измерения и оценки» в соответствии с требованиями п. 18 Порядка (требования к оформлению протоколов измерений и оценок будут рассмотрены далее в разделе 7.3.).

В практической работе авторы книги рекомендуют до момента оформления окончательного варианта протоколов обобщить предварительные результаты оценки и оформить их в виде сводной таблицы классов условий труда, для того чтобы:

- наглядно увидеть общую картину условий труда в организации и сопоставить условия труда на предполагаемых аналогичных рабочих местах, сопоставить «очевидные» условия труда с условиями труда, оцененными по результатам измерений;
- провести мероприятия и устранить несоответствия условий труда гигиеническим нормативам там, где это можно сделать оперативно и без существенных затрат;
- уточнить информацию о рабочих зонах и продолжительности воздействия вредных факторов и произвести перерасчет классов условий труда;
- подготовить предложения в План мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и улучшению и оздоровлению условий труда и оценить стоимость этих мероприятий;
- подготовить предложения по предоставлению компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, оценить предстоящие затраты организации на предоставление компенсации;
- внести изменения в Перечень рабочих мест.

Предварительный анализ полученных результатов оценки условий труда всем составом аттестационной комиссии необходим в подавляющем большинстве случаев.

Главная причина заключается в том, что результат оценки условий труда содержит не только вполне оцениваемую неопределенность результата измерения производственного фактора (единицы – десятки процентов), но и совершенно не оцениваемую неопределенность времени воздействия фактора, которая может достигать сотен процентов (в разы!).

Порядок не содержит требований по проведению хронометража или формированию фотографий рабочего времени, следовательно, это делать не обязательно, и тем более на каждом рабочем месте. Но даже хронометраж, проведенный в течение одного рабочего дня, может полностью не соответствовать фотографии следующего рабочего дня.

Более того, в ряде случаев чтобы правильно определить класс условий труда, время воздействия оцениваемого фактора должно быть определено с точностью до одной минуты (примеры критической продолжительности воздействия вредного фактора см. в табл. 6.1.).

Все эти проблемные вопросы авторы книги рекомендуют обсудить и решить на заседании аттестационной комиссии, при необходимости уточнить время воздействия фактора, решения оформить протоколом заседания аттестационной комиссии. На основании этих решений эксперт аттестующей организации может пересмотреть результат предварительной оценки условий труда (без изменения результата измерения).

В некоторых случаях может понадобиться повторное измерение, если выяснится, что измерения проводились в условиях «не характерного» производственного процесса. Такие случаи тоже не редкость, а ошибочное решение может привести к нарушению прав (интересов) отдельного работника или нанести необоснованный материальный ущерб организации (всем работникам).



При проведении аттестации рабочих мест следует учитывать, что, в отличие от трудового законодательства, которое допускает нарушение гигиенических нормативов (с предоставлением компенсаций работнику), санитарное законодательство работу в условиях нарушения санитарных правил в принципе не допускает.

Так, в соответствии с п. 2 ст. 24 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52 – ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ и ока-

зание услуг в случаях, если при осуществлении указанных деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила».

### 7.3. Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам. Оформление протоколов измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса

По результатам рассмотрения предварительных итогов аттестации может потребоваться:

- 1) проведение дополнительных измерений факторов производственной/рабочей среды на рабочих местах;
- 2) перерасчет классов условий труда (в случае внесения изменений в Перечень рабочих мест, подлежащих аттестации, являющийся приложением к договору на оказание услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда).

В соответствии с пп. 18, 19 Порядка измерения и оценка производственной среды и трудового процесса оформляются протоколами (оформляет аттестующая организация). В каждом случае протоколы должны содержать следующие данные:

- 1) полное или сокращенное наименование работодателя;
- 2) фактический адрес местонахождения работодателя;
- 3) идентификационный номер протокола;
- 4) наименование рабочего места, а также профессии, должности работника, занятого на данном рабочем месте, по ОК 016–94;
- 5) дата проведения измерений и оценок факторов производственной/рабочей среды (их отдельных показателей);
- 6) наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- 7) наименование аттестующей организации, сведения об ее аккредитации (регистрационный номер в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, и дата внесения в реестр), а также сведения об аккредитации испытательной лаборатории аттестующей организации (дата и номер аттестата аккредитации);
- 8) наименование измеряемого фактора;



9) сведения о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия и номер свидетельства о поверке);

10) методы проведения измерений и оценок с указанием нормативных документов, на основании которых проводятся данные измерения и оценки;

11) реквизиты нормативных правовых актов (наименование вида акта, наименование органа, его издавшего, его название, номер и дата подписания), регламентирующих предельно допустимые концентрации (ПДК), предельно допустимые уровни (ПДУ), а также нормативные уровни измеряемого фактора;

12) место проведения измерений с указанием наименования рабочего места в соответствии с Перечнем рабочих мест, с приложением, при необходимости, эскиза помещения, в котором проводятся измерения, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки (точек) измерений (отбора проб);

13) нормативное и фактическое значение уровня измеряемого фактора и продолжительность его воздействия на всех местах проведения измерений;

14) класс условий труда по данному фактору;

15) заключение по фактическому уровню фактора на всех местах проведения измерений, итоговый класс условий труда по данному фактору;

16) подписи специалистов аттестующей организации, проводивших измерения и оценки, подпись ответственного должностного лица с печатью аттестующей организации.

По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью Карты аттестации рабочего места. При этом в правом верхнем углу протоколов делается надпись «к строке 030». Пример оформления протокола см. на рис. 7.2.

Допускается оформление результатов измерений и оценок по одному конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест. В этом случае вместо протоколов к карте прикладывается таблица «Фактическое состояние условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса».

к строке 030

Аттестующая организация ООО «Экожизнстрой»  
 регистрационный № 98 в Реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области труда, дата внесения 03.09.2010  
 101000, г. Москва, Архангельский пер., д. 9, стр. 1, помещение IV, тел. (495) 989-443-46  
 Аттестат аккредитации испытательной лаборатории ССОТ № 1060 до 26.02.2014 (№ Госреестра РОСС.RU 0013.210T193)

**ПРОТОКОЛ СС № 11/75/01с**  
**измерений и оценок параметров световой среды**  
**исполнитель и оценщик параметров световой среды: ОАУ ТМБК «Споз», 140080, Московская область, г. Льгарино, Промзона Тураево, стр. 10**

1. **Наименование и фактический адрес местонахождения работодателя:** ОАУ ТМБК «Споз», 140080, Московская область, г. Лгарино, Промзона Тураево, стр. 10  
 2. **Средства измерений:**  
 • Люксметр-архиватор ТКА-ПК, заводской № 023934, свидетельство о поверке № 448/369266, действительно до 13.05.2012  
 • Пульсометр-локатор ТКА-ПКМ/08, заводской № 081265, свидетельство о поверке № 448/369265, действительно до 13.05.2012  
 3. **Нормативные документы, на основании которых проводились измерения и оценки:**  
 • ГОСТ 24940-96. Здания и сооружения. Методы измерения освещенности.  
 • МУ 2.2.4.706-98 МУ ОТ РМ 01-98. Оценка освещенности рабочих мест. Методические указания.  
 • Руководство Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда.  
 4. **Нормативные правовые акты, регламентирующие предельно-допустимые уровни:**  
 • Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.12.1.1278-03 Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий с изм. и доп. № 1, утверждены Главным государственным санитарным врачом РФ 6.04.2003 г.  
 • Руководство Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда, утверждено Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005 г.

**5. Результаты измерений и оценки.**

№ рабочего места	Наименование подразделения, рабочего места, профессии (должности)	Место проведения измерения	Продолжительность воздействия, %	Разрешительная работа	Система освещения	Характеристика осветительной установки			Естественное освещение		Освещенность рабочей поверхности			Косэффициент пульсации освещенности, %			Искусственное освещение			Класс условий труда по естественному освещению	Класс условий труда по искусственному освещению	Общий класс условий труда	
						Высота подвеса, м	Тип светильников и мощность ламп	Число осветит. точек ламп	Нормативное значение	Фактическое значение	КЕО, %	Класс условий труда	Нормативное значение	Фактическое значение	Нормативное значение	Фактическое значение	Нормативное значение	Фактическое значение	Нормативное значение				Фактическое значение
Цех № 9, Намотчик катушек для электроприводов и аппаратов	50	50	50	Шв	общ.	ЛПО-2х65	3	-	0,5	1,0	2	300	400	2	15	9	2	отсут-ствие	отсут-ствие	2	2	2	3.1
	50	50	50	Шв	общ.	ЛПО-2х65	3	-	0,5	1,0	2	300	290	3.1	15	10	2	отсут-ствие	отсут-ствие	2	2	2	3.1

Дата измерений: 21.07.2011  
 Напряженность сети: -  
 В начале измерений = 200В. В конце измерений = 220В.

**6. Специалист, проводившие измерения и оценки:**  
 Руководитель группы оценки условий труда Исачева Е.С. Инженер группы метрологического обеспечения Мажнов И.И.  
 (подпись) (подпись) (Ф.И.О.) (Ф.И.О.)  
**7. Ответственное лицо аттестующей организации:**  
 Руководитель ИП Лисенкова Е.В.  
 (подпись) (подпись) (Ф.И.О.) (Ф.И.О.)

Рис. 7.2. Пример оформления протокола оценки условий труда по фактору «световая среда».

#### 7.4. Оценка условий труда в особых случаях

В соответствии с п. 5 Порядка в ряде случаев измерения и оценки условий труда могут не проводиться, при этом устанавливается класс условий труда 4 (опасные условия труда). В данном случае протоколы измерений и оценок не оформляются, а класс условий труда указывается в карте аттестации рабочего места на основании мотивированного решения аттестационной комиссии, оформленного соответствующим протоколом.

Данное решение может быть принято аттестационной комиссией:

- при проведении работ в условиях чрезвычайных ситуаций (спасательные работы, тушение пожаров и т. д.);
- если это противопоказано из соображений безопасности для основной работы (например, при работе во взрывоопасных средах);
- если это противопоказано из соображений безопасности для специалистов, производящих замеры (например, верхолазные или водолазные работы).

В соответствии с п. 39 Порядка, при отнесении условий труда на рабочем месте к **опасным условиям** труда работодатель должен незамедлительно разработать и реализовать комплекс мер, направленных на снижение уровня воздействия опасных факторов производственной среды и трудового процесса либо на уменьшение времени их воздействия.

Если условия труда оценены как «опасные» без проведения измерений, то очевидно, что это требование Порядка к данному рабочему месту не применяется. В данном случае «опасные условия труда» логичнее рассматривать не как «особо вредные», а как «травмоопасные», однако Порядок этого не предусматривает.

Кроме этого, существуют следующие особенности оценки условий труда без измерений по химическому, биологическому факторам и показателям факторов «световая среда» и «микроклимат на открытой территории»:

1) отраженная блёскость – при наличии слепящего действия бликов отражения, ухудшения видимости объектов различения и жалоб работников на дискомфорт зрения условия труда по данному показателю относят к классу 3.1. без измерений;

2) прямая блёскость – контроль проводится визуально, при наличии в поле зрения работников слепящих источников света, ухудшения видимости объектов различения и жалоб работников на дискомфорт зрения условия труда по данному показателю относят к классу 3.1;

3) в соответствии с Руководством Р 2.2.2006–05 возможно ориентировочное определение класса условий труда по микроклимату на открытой территории в холодный период года на основании многолетних среднемесячных величин температуры воздуха, в частности, представленных в СНиП 23–01–99 «Строительная климатология». И хотя, согласно Руководству Р 2.2.2006–05, оценка условий труда работников, **периодически** работающих на открытой территории, при данном подходе **может оказаться неадекватной**, данный метод оценки широко применяется при аттестации рабочих мест;

4) в Руководстве Р 2.2.2006–05 распространены случаи, когда условия труда отдельных категорий работников относят к вредным или опасным по биологическому фактору за потенциальную опасность без проведения измерений:

- условия труда работников специализированных медицинских (инфекционных, туберкулезных и т. п.), ветеринарных учреждений и подразделений, специализированных хозяйств для больных животных относят:

- к 4 классу – если работники проводят работы с возбудителями (или имеют контакт с больными) особо опасных инфекционных заболеваний;

- к классу 3.3 – условия труда работников, имеющих контакт с возбудителями других инфекционных заболеваний.

- к классу 3. 2 относят виды работ, при которых возможен контакт с патогенными микроорганизмами работников:

- предприятий кожевенной и мясной промышленности;

- занятых ремонтом и обслуживанием канализационных сетей.

При отнесении условий труда к тому или иному классу без измерений аттестационной комиссии необходимо установить перечень присутствующих на рабочем месте патогенных микроорганизмов и

их принадлежность к «особо опасным инфекциям» или «возбудителям других инфекционных заболеваний»<sup>18</sup>.

5) в соответствии с Руководством Р 2.2.2006–05 (п. 4.1) работа с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны – эстрогены, наркотические анальгетики), дает право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность, т. е. за риск, связанный с возможным контактом. В то же время контакт данных веществ с органами дыхания и кожей работника с помощью принятых на рабочих местах организационных и технических мер должен быть исключен при обязательном контроле воздуха рабочей зоны утвержденными методами на уровне чувствительности не менее 0,001 мг/м<sup>3</sup>. Для таких веществ значения ПДК не приводятся в ГН 2.2.5.1313–03, а указывается только класс опасности и агрегатное состояние в воздухе.

Контроль отсутствия в воздухе указанных веществ должен осуществляться регулярно (в ходе выполнения программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий). Например, для вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека, такой контроль должен осуществляться не реже чем ежеквартально (МР № 11–8/240–09 «Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека», п. 7.1.3).

Таким образом, при аттестации рабочих мест по условиям труда класс условий труда для работников, занятых на рабочих местах, связанных с применением и, соответственно, с наличием риска контакта с органами дыхания или попадания на кожу работника противоопухолевых

<sup>18</sup> Анализ имеющейся в РФ нормативной базы не позволяет сделать однозначный вывод, какие именно патогенные микроорганизмы относятся к «особо опасным инфекциям», а какие – к «возбудителям других инфекционных заболеваний». По мнению авторов, к патогенным микроорганизмам следует относить все патогенные для человека микроорганизмы, перечисленные в приложении № 1. к СП 1.3.2322–08 (ред. от 29.06.2011). В случае если аттестационной комиссией установлено, что на рабочем месте проводятся работы с патогенными микроорганизмами (или имеется контакт с большими инфекционными заболеваниями), следует поступать следующим образом:

\* инфекционные болезни, перечисленные в прил. № 1 к СП 3.4.2318–08 (чума, желтая лихорадка, холера, натуральная оспа и др.) относить к **особо опасным инфекциям** и при контакте с ними устанавливать класс условий труда по биологическому фактору – 4;

\* все остальные патогенные для человека микроорганизмы, перечисленные в СП 1.2.036–95 (за исключением перечисленных в СП 3.4.2318–08) относить к **возбудителям других инфекционных заболеваний** и устанавливать класс условий труда по биологическому фактору – 3.3

лекарственных средств, гормонов (эстрогенов), наркотических анальгетиков, устанавливается не на основании результатов инструментальных измерений, а на основании табл. 1 Руководства Р 2.2.2006–05: для наркотических анальгетиков – класс 3.2, а для противоопухолевых лекарственных средств, гормонов (эстрогенов) – класс 3.4.

Перечни наркотических анальгетиков и противоопухолевых лекарственных средств, гормонов (эстрогенов) приведен в приложении 6 к Руководству Р 2.2.2006–05.

6) При проведении комбинированной химиотерапии с использованием винкристина, прокарбазина, преднизолона, эмбихина и других алкилирующих агентов контроль не проводится, условия труда для медицинского персонала, проводящего химиотерапию, относят к классу вредности 3.4 (см. примечание 4 к Приложению 3 Руководства Р 2.2.2006–05).

### 7.5. Оценивание факторов трудового процесса экспертными методами

Особенностью оценки факторов «тяжесть труда» и «напряженность» труда является то, что для этих факторов отсутствуют гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) (см. определение «гигиенические нормативы условий труда»). Имеющиеся в Руководстве Р 2.2.2006–05 допустимые значения показателей тяжести напряженности труда не являются гигиеническими нормативами. Отклонения от них не являются нарушением государственных нормативных требований охраны труда, не могут служить основанием для санкций за их нарушение. Исключения составляют нарушения предельно допустимых норм (!) (не ПДУ, ПДК) нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей ручную, утвержденных в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 254 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей ручную»). Однако необходимость оценки тяжести и напряженности труда предусмотрена Порядком аттестации, показатели тяжести и напряженности труда, оцениваемые при аттестации рабочих мест, представлены в табл. 7.2, 7.3.

Таблица 7.2  
Показатели тяжести труда, подлежащие  
оценке (согласно Руководству Р 2.2.2006-05)

№ п/п	Наименование показателя тяжести труда
1.	Физическая динамическая нагрузка при перемещении груза на расстояние
1.1.	до 1 метра
1.2.	от 1 до 5 метров
1.3.	более 5 метров
2.	Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную
2.1.	Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой до двух раз в час
2.2.	Подъем и перемещение (разовое) тяжести постоянно
3.	Стереотипные рабочие движения
3.1.	при локальной нагрузке
3.2.	при региональной нагрузке
4.	Статическая нагрузка – при удержании груза, приложении усилия
4.1.	одной рукой
4.2.	двумя руками
4.3.	с участием мышц корпуса и ног
5	Рабочая поза (время пребывания в позе стоя, неудобной, фиксированной, вынужденной)
6	Наклоны корпуса (количество вынужденных наклонов (более 100) за смену)
7	Перемещения в пространстве
7.1.	по горизонтали
7.2.	по вертикали

Таблица 7.3  
Показатели напряженности труда,  
подлежащие оценке (согласно Руководству Р 2.2.2006-05)

№ п/п	Наименование показателя напряженности труда
1.	Интеллектуальные нагрузки
1.1.	Содержание работы
1.2.	Восприятие сигналов (информации) и их оценка
1.3.	Распределение функций по степени сложности задания
1.4.	Характер выполняемой работы
2.	Сенсорные нагрузки
2.1.	Длительность сосредоточенного наблюдения

№ п/п	Наименование показателя напряженности труда
2.2.	Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы
...	...
2.8.	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемых в неделю)
3.	Эмоциональные нагрузки
3.1.	Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимости ошибки.
3.2.	Степень риска для собственной жизни.
3.3.	Степень ответственности за безопасность других лиц.
3.4.	Количество конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью.
4.	Степень монотонности нагрузок
4.1.	Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях.
4.2.	Продолжительность (в секундах) выполнения простых заданий или повторяющихся операций.
4.3.	Время активных действий. В остальное время – наблюдение за ходом производственного процесса.
4.4.	Монотонность производственной обстановки (пассивное наблюдение за ходом техпроцесса в % от времени смены)
5.	Режим работы
5.1.	Фактическая продолжительность рабочего дня.
5.2.	Сменность работы.
5.3.	Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность.

В целом требования и порядок оценки тяжести и напряженности труда такие же, как и при оценке факторов производственной (рабочей<sup>19</sup>) среды, однако здесь есть ряд особенностей, например:

- 1) большинство показателей напряженности труда имеет качественные характеристики и оценивается экспертным методом. То же самое можно сказать и о показателях тяжести труда, например, о рабочей позе (свободная, вынужденная, фиксированная);
- 2) в методиках измерений и оценок отсутствуют нормы погрешности (неопределенности) измерений;

<sup>19</sup> В текстах документов, используемых при аттестации рабочих мест, встречаются понятия «факторы производственной среды» и «факторы рабочей среды». Авторы предлагают при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда считать эти понятия равнозначными по смыслу.

3) отсутствуют требований к средствам измерений, вспомогательным устройствам; не указаны типы средств измерений, их характеристики и обозначения документов, где приведены требования к средствам измерений (ГОСТ, ТУ и другие документы).



Результаты оценки тяжести и напряженности труда имеют субъективный характер, так как в большей степени основаны на мнении экспертов, чем на результатах измерений. Объем знаний и уровень восприятия информации, подлежащей оценке, у каждого специалиста базируется на личном уровне его эрудиции, и в результате одни и те же условия труда разными экспертами могут быть отнесены к разным классам условий труда. При этом какие-либо официальные требования к уровню подготовки «экспертов» отсутствуют.

В связи с существенно субъективным характером оценки факторов тяжести и напряженности труда авторы книги рекомендуют обсудить результаты оценки тяжести и напряженности труда на заседании аттестационной комиссии прежде, чем эти результаты попадут в карты аттестации и другие документы по результатам аттестации.

## 8. ОЦЕНКА ТРАВМООПАСНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ

### 8.1. Нормативные особенности оценки трамвоопасности рабочих мест

В новом Порядке аттестации рабочих мест введено и новое понятие «оценка трамвоопасности». Если бы содержание этого раздела аттестации рабочих мест соответствовало этому термину, то это нововведение следовало бы назвать прорывом в «охране труда». Безусловно, переход от «оценки трамвобезопасности» (констатации соблюдения требований) к «оценке трамвоопасности» (выявлению и оценке источников травматизма) действительно является прогрессивным шагом, поскольку это первый шаг к переходу от «охраны труда» к «управлению рисками».

Для реализации этого требования в системе аттестации рабочих мест в Трудовом кодексе РФ также имеются и законодательные основания: «Работодатель обязан обеспечить... информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, **о риске повреждения здоровья** и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты» (ст. 212, ТК РФ).

К сожалению, осуществление перехода от оценки трамвобезопасности к оценке трамвоопасности – это не просто смена названия раздела. Необходимо принципиальное изменение содержания раздела, однако этого не случилось, и в ходе аттестации рабочих мест, несмотря на смену названия, по-прежнему оценивается «трамвобезопасность».



Раздел Порядка, посвященный оценке трамвоопасности, как и остальной текст этого документа, переполнен противоречивой терминологией. Например, в целях описания методики оценки трамвоопасности используются такие понятия как: «**требования охраны труда**» (пп. 22, 28), «**нормативные требования**» (п. 23, прил. № 4), «**нормативные правовые акты по охране труда**» (пп. 24, 25, прил. № 4), «**требования нормативных правовых актов**» (прил. № 4).

В соответствии с п. 37, 38 Порядка, «при... невыявлении при оценке трамвоопасности рабочего места несоответствия **требованиям охраны труда**... рабочее место признается аттестованным с комплексной

оценкой условий труда **«соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда»**, а «при... выявлении при оценке травмоопасности рабочего места несоответствия рабочего места **требованиям охраны труда...** рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда **«не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда»**.

Поэтому для однозначного понимания требований отдельных пунктов Порядка и его практического выполнения следует помнить, что:

1) в соответствии со ст. 209 Трудового Кодекса РФ требования охраны труда делятся на: государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, содержащиеся в правилах и инструкциях по охране труда;

2) конечная цель аттестации рабочих мест – приведение условий труда в соответствие с **государственными** нормативными требованиями охраны труда (см. ст. 209 ТК);

3) в соответствии с п. 13 Порядка оценка травмоопасности рабочих мест – это один из элементов оценки соответствия условий труда именно **государственным** нормативным требованиям охраны труда;

4) по результатам комплексной оценки условий труда должен быть сделан вывод о том, что рабочее место «соответствует/не соответствует **государственным** нормативным требованиям охраны труда» (см. п. 37, 38 Порядка);



Вывод: в нормативных рамках аттестации рабочих мест оценка травмоопасности проводится **только** на соответствие **государственным нормативным требованиям охраны труда**, виды которых перечислены в п. 2 Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (утв. постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160).

Аттестующая организация, если иное не определено договором, не обязана включать в протокол оценки травмоопасности рабочего места требования документов, **не являющихся** «нормативными правовыми актами, содержащими **государственные** нормативные требования охраны труда».

В то же время заказчик имеет право потребовать (включить в содержание договора на оказание услуг по аттестации рабочих мест) проведения оценки травмоопасности рабочих мест с учетом требований иных нормативных документов (стандартов ССБТ, сводов правил, строительных норм и правил, проектной и технологической документации, ведомственных руководящих документов, нормативных документов по промышленной и пожарной безопасности, иным видам безопасности), локальных нормативных актов организации и др. В таком случае эти (дополнительные) требования безопасности и результаты их оценки включать в протокол оценки травмоопасности нецелесообразно, поскольку в самом протоколе сложно будет отличить требования безопасности и требования охраны труда от действительно «государственных» нормативных требований, имеющих отношение именно к «охране труда». Для целей углубленной оценки травмоопасности целесообразно разработать иные протоколы, которые к официальной аттестации рабочих мест по условиям труда не будут иметь совершенно никакого отношения.

## 8.2. Содержание оценки травмоопасности при аттестации рабочих мест по условиям труда



В соответствии с новым Порядком (п. 20) оценка травмоопасности рабочих мест может проводиться только специалистами аттестующей организации.

Основными объектами оценки травмоопасности рабочих мест являются:

- производственное оборудование;
- приспособления и инструменты, используемые при осуществлении технологических процессов;
- соответствие подготовки работников по вопросам охраны труда установленным требованиям.

Оценка травмоопасности рабочих мест проводится на соответствие объектов, указанных в предыдущем абзаце, государственным нормативным требованиям охраны труда (в тексте Порядка – «требованиям охраны труда», *прим. авт.*), невыполнение которых может привести к травмированию работников.

Порядок (п. 22) ограничивает перечень факторов, подлежащих оценке на травмоопасность:

- требованиями по защите от механических воздействий;
- требованиями по защите от воздействия электрического тока;
- требованиями по защите от воздействия повышенных или пониженных температур;
- требованиями по защите от токсического воздействия химических веществ.

На самом деле перечень опасных факторов, которые могут привести к травме, существенно шире (см., например, несколько более полный, но не исчерпывающий перечень в ст. 227 «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету» Трудового кодекса РФ). Но, опять же, для целей аттестации в **обязательном** порядке должны рассматриваться только те требования по защите от перечисленных опасных факторов, которые определены **«государственными** нормативными требованиями охраны труда», содержащимися в нормативных **правовых** актах.

Для предупреждения травмирования работников оценку травмоопасности необходимо проводить по совершенно иной методике, чем методика, приведенная в Порядке. По мнению авторов книги, самая тщательная оценка травмоопасности, проведенная строго в рамках Порядка аттестации рабочих мест, позволит выявить не более 20% реальных травмоопасных факторов на рабочем месте (об альтернативном подходе к оценке травмоопасности см. раздел 8.4.).

При оценке соответствия подготовки работников по вопросам охраны труда установленным требованиям Порядок ограничивает область оценки рамками требований, установленных постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрирован Минюстом России 12 февраля 2003 г. № 4209).

Это уточнение, по сравнению с предыдущим Порядком, упрощает процедуру оценки этого элемента (объекта), устраняет неоднозначности. Тем не менее, по-прежнему оценка компетентности работников в вопросах «безопасного выполнения работ» (в соответствии с технологией выполнения работ) в прямой постановке не предусматривается. Это вполне объяснимо, поскольку обеспечение безопасности производственных процессов и технологий не входит в сферу «охраны труда».

Этот резерв выявления травмоопасных факторов остается в распоряжении аттестующей организации и аттестационной комиссии в качестве факультатива.

В то же время специальные требования к обучению работников содержатся также в ряде межотраслевых (отраслевых) правил по охране труда. Например, **нормативный правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда** «Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте» (утв. пост. Минтруда РФ от 12 мая 2003 г. № 28, зарегистрировано в Минюсте РФ 19 июня 2003 г., регистрационный № 4734) содержит следующие требования к обучению аккумулятора:

«2.1.6.1. К самостоятельной работе по ремонту и обслуживанию аккумуляторных батарей допускаются лица не моложе 18 лет, имеющие соответствующую **квалификацию**, прошедшие проверку знаний по **электробезопасности** (III группа), **обученные** безопасным методам работы и имеющие соответствующие **удостоверения**»;

«2.1.9.1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 № 163 к самостоятельному выполнению электрогазовых работ допускаются лица не моложе 18 лет, имеющие соответствующую **квалификацию**, прошедшие **проверку** знаний по **электробезопасности, обученные** безопасным методам работы и имеющие соответствующие **удостоверения**».

Понятно, что здесь речь идет не об «обучении по охране труда», а о профессиональной квалификации, которая включает в себя также и умение выполнять свою работу наиболее безопасным способом.

При аттестации рабочего места аккумулятора, в т. ч. следует проверить наличие следующих удостоверений:

- о присвоении квалификации (аккумуляторщик);
- о присвоении III группы по электробезопасности;
- о прохождении обучения безопасным методам работы.

Отсутствие в протоколе оценки травмоопасности рабочего места аккумулятора этих пунктов нарушением Порядка являться не будет, т. к. при проверке **обучения по «охране труда»** Порядок ограничивает область оценки только постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, а требования пп. 2.1.6.1 и 2.1.9.1 Межотраслевых правил по охране труда не относятся к другим объектам оценки травмоопасности (оборудование, инструмент).

В то же время если эти требования будут включены в протокол и по ним будут выявленные несоответствия, то рабочее место будет отнесено к «3 классу травмоопасности» и признано **несоответствующим** «государственным нормативным требованиям охраны труда».

Интересно заметить, что в этом случае нарушенным «государственным нормативным требованием охраны труда» следует считать не постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, а требование ст. 212 Трудового кодекса РФ («...недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда») и ст. 225 Трудового кодекса РФ («Все работники... обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти...»).

Дело в том, что в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 само постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 не содержит «государственных нормативных требований **охраны труда**».

Все рассмотренные здесь нестыковки и противоречия обязаны своим появлением крайне неудачным формулировкам Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 324н) и постановления Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160.

На самом деле все выглядит именно так, как описано в данном разделе книги, что очень ограничивает возможности по «правильному» проведению аттестации рабочих мест. Тем не менее – «закон не леп, но это закон»...

В более выгодном положении находятся те аттестующие организации, которые углубленным изучением Порядка аттестации и других новых нормативных правовых актов в области охраны труда не занимаются, а работают по старым шаблонам.

Далее Порядок (п. 23) требует, чтобы при оценке травмоопасности производственного оборудования проводилась также и проверка наличия и соответствия нормативным требованиям:

- комплекта эксплуатационной документации;

- инженерно-технических средств защиты работников от опасных частей производственного оборудования и факторов технологического процесса;
- сигнальной окраски и знаков безопасности;
- сигнализаторов нарушений нормального функционирования производственного оборудования, блокировок, средств аварийной остановки;
- защиты электрооборудования, электропроводки от различного рода воздействий.

Однако, как следует из содержания следующего пункта Порядка (п. 24), эта оценка травмоопасности производственного оборудования должна проводиться «на соответствие его состояния требованиям действующих нормативных **правовых** актов по охране труда» (см. рис. 8.1). Можно ли в протокол оценки травмоопасности включать и требования технологической, эксплуатационной документации, не содержащей «государственных нормативных требований охраны труда»? Да, конечно, можно и даже целесообразно, но Порядок этого не требует, а выявленные несоответствия этим требованиям не являются основанием для вывода: «рабочее место не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

То же самое можно сказать и об оценке травмоопасности инструментов и приспособлений (п. 25), которая также «проводится путем внешнего осмотра и проверки соответствия их состояния требованиям нормативных **правовых актов по охране труда**».

Очевидно, что для обеспечения приемлемого уровня безопасности труда на рабочих местах соблюдения одних только **государственных требований охраны труда** явно недостаточно. Для качественного анализа условий труда на рабочих местах в интересах обеспечения безопасности труда необходимо уделить отдельное внимание выявлению всех возможных факторов, влияющих на состояние травмоопасности.

Поэтому организация, планируя работы по аттестации рабочих мест, должна определить свою политику в области оценки травмоопасности – что для организации важнее: а) хорошая статистика и минимизация рисков применения санкций за нарушения требований или б) повышение уровня безопасности и минимизация вероятности наступления несчастных случаев, сохранение жизни и здоровья работников. В первом случае следует строго руководствоваться



требованиями Порядка (не выходить за рамки требований); во втором, рискуя неблагоприятной статистикой при составлении протокола, следует принимать во внимание **все** (не только государственные) требования безопасности.

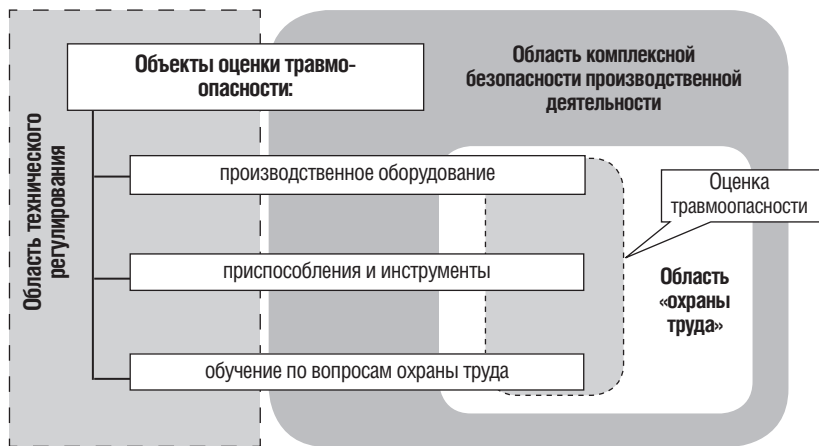


Рис. 8.1. Место «оценки трамвоопасности» в обеспечении безопасности труда и производства

В последнем случае следует также учитывать требования:

- эксплуатационной и технологической документации;
- организационно-распорядительной документации;
- локальных нормативных актов;
- договоров на выполнение работ;
- отраслевых документов, документов вышестоящих органов управления и др.

При этом на формальный результат «оценки трамвоопасности» (установление класса трамвоопасности) оказывают влияние только **государственные** нормативные требования охраны труда. Требования безопасности, установленные в организации сверх государственных нормативных требований охраны труда, в протокол оценки трамвоопасности не включаются, на результат установления класса условий труда влияния не оказывают, но могут учитываться при планировании мероприятий по улучшению условий труда, при выявлении опасностей в целях управления производственными рисками.

Отдельно следует остановиться на оценке трамвоопасности рабочих мест, находящихся на объектах, контролируемых другими органами надзора (Ростехнадзор, Госпожнадзор и др.). Порядок требует, чтобы в протоколах оценки трамвоопасности рабочих мест дополнительно указывались сведения о наличии необходимых разрешений на ввод производственного оборудования и (или) его отдельных составных частей в эксплуатацию, прохождение технических освидетельствований. Поскольку это требование содержится в самом Порядке, то такую запись в протокол следует вносить обязательно.

В случае отсутствия необходимых разрешений запись об этом заносится в протокол оценки трамвоопасности. Однако сама эта запись о выявленном несоответствии не является основанием для вывода: «рабочее место не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда», поскольку ни документы (в т. ч. и нормативные **правовые** акты) других федеральных органов власти, ни сам Порядок аттестации в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «государственных нормативных требований охраны труда» не содержат.

Таким образом, при составлении протокола оценки трамвоопасности рабочего места в него **должны быть** включены **все** имеющие отношение к данному рабочему месту **государственные нормативные требования охраны труда**.

Кроме того, по усмотрению аттестационной комиссии вместе с оценкой трамвоопасности, ограниченной рамками государственных нормативных требований охраны труда, в оценку **могут быть** включены и другие (дополнительные) требования: технологические, эксплуатационные, ведомственные, локальные. Включение дополнительных требований безопасности (по инициативе заказчика или аттестующей организации) на результат оценки трамвоопасности не влияет.

При оценке трамвоопасности производственного оборудования, а также инструментов и приспособлений **может проверяться** также наличие сертификатов или деклараций соответствия требованиям безопасности (п. 27 Порядка). В связи с этим **«требованием»** очень хотелось бы получить ответ на вопрос: «Ну и что дальше?». Однако, как показывает наш опыт, на такие вопросы разработчики нормативных правовых актов, как правило, не отвечают...

Организация, проводящая аттестацию рабочих мест (заказчик), должна определить в договоре с подрядчиком (аттестующей организацией) область оценки травмоопасности:

- строго в соответствии с требованиями Порядка (только государственные нормативные требования охраны труда);
- в соответствии с более полным перечнем требований безопасности, с учетом опыта и на усмотрение (под ответственность аттестующей организации);
- в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, дополненным перечнем требований, предложенным заказчиком.

Предлагаемый подход позволяет устранить противоречие, в соответствии с которым важнейшие требования безопасности, предусмотренные, например, СНиП, ГОСТ, ПУЭ, ПБ, ИБ, ИЭ и др., не содержащими государственные нормативные требования охраны труда, оказываются вне сферы оценки травмоопасности в ходе аттестации рабочих мест.

По результатам оценки травмоопасности условия труда классифицируются следующим образом (п.28):

- **1 класс травмоопасности – оптимальный** (на рабочем месте не выявлено ни одного несоответствия требованиям охраны труда; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда, или отсутствует производственное оборудование и инструмент);
- **2 класс травмоопасности – допустимый** (на рабочем месте не выявлено ни одного несоответствия требованиям охраны труда; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатируется производственное оборудование с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), однако это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций);
- **3 класс травмоопасности – опасный** (на рабочем месте выявлено одно и более несоответствие требованиям охраны труда).

Приведенная классификация означает, что по результатам аттестации будут признаны **травмоопасными** в том числе и рабочие места, на которых, например, у работников отсутствуют документы о периодическом прохождении обучения по охране труда или отсутствуют записи о прохождении инструктажей.

Несмотря на то что существует очень большая вероятность включения в протокол оценки избыточных (рекомендательных) требований безопасности, несоблюдение которых не является основанием для применения санкций со стороны надзорных органов, авторы книги рекомендуют «перестраховаться» и такие сомнительные требования учитывать при оценке травмоопасности.

С другой стороны, аттестующие организации должны быть готовыми к тому, что грамотный заказчик (аттестационная комиссия) вполне обоснованно может потребовать исправить протоколы оценки и исключить из них выявленные несоответствия, если эти несоответствия не являются нарушением «государственных нормативных требований охраны труда» (например, требования ГОСТ ССБТ, СНиП, СП, ПБ, ИБ и др.)

Очень размытый состав нормативной правовой базы охраны труда, неудовлетворительное изложение методики оценки травмоопасности рабочих мест в Порядке аттестации требуют и от аттестующей организации, и от аттестационной комиссии крайнего внимательного отношения к формированию и согласованию состава нормативной базы для оценки травмоопасности.

При формировании Плана мероприятий по результатам оценки травмоопасности, как и по результатам гигиенической оценки, следует учитывать, что устранение несоответствий **государственным нормативным требованиям охраны труда** может быть включено в себестоимость продукции, услуг и исключено из налоговой базы по налогу на прибыль. Устранение несоответствий по **другим требованиям** осуществляется за счет прибыли организации (подробнее о разработке плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда см. раздел 10.6.).

### 8.3. Оформление протоколов оценок травмоопасности рабочих мест

Форма протокола оценки травмоопасности рабочего места (далее в этом разделе – Протокол) предусмотрена приложением № 4 к Порядку.

В адресной части Протокола приводятся (по аналогии с картой аттестации, см. раздел 10.4.) полное наименование работодателя, фактический и юридический адрес работодателя, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты, ИНН организации, код организации по ОКПО, код органа государственной власти по ОКОГУ, код вида экономической деятельности по ОКВЭД и код территории по ОКАТО.

Идентификационный номер Протокола должен указывать на номер Карты аттестации рабочего места, в которой содержатся результаты аттестации. Наименование профессии (должности) приводится в соответствии с Перечнем рабочих мест. В Протоколе указывается дата проведения оценки, наименование аттестующей организации, перечень используемого на рабочем месте производственного оборудования, инструментов и приспособлений, перечень нормативных правовых актов по охране труда, используемых при оценке, таблица с результатами оценки, в которой:

- в графе 1 – «Нормативные правовые акты» – рекомендуется указать следующие реквизиты нормативных правовых актов: наименование вида акта, наименование органа, его издавшего, номер и дата подписания, регистрационный номер и дата регистрации в Минюсте России. Например: *ПОТ РМ – 019–2001. «Межотраслевые правила по охране труда при производстве ацетилена, кислорода, процессе напыления и газопламенной обработке металлов» (утв. постановлением Минтруда РФ от 14.02.2002 № 11, рег. в Минюсте России: № 3443 от 17.05.2002).*

- в графе 2 – «Требования нормативных правовых актов» – кроме самих требований рекомендуется указывать также номера пунктов соответствующих нормативных правовых актов по охране труда. Например: *«2.23.34. При работе гидropескочистных камер работник должен находиться на деревянной решетке вне камеры».*

- в графе 3 – «Фактическое состояние объектов оценки травмоопасности на рабочем месте» – приводится описание фактического со-

стояния объекта оценки травмоопасности 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). Например: *«Деревянная решетка у гидropескочистной камеры отсутствует»;*

- в графе 4 – «Оценка соответствия травмоопасности рабочего места нормативным правовым актам по охране труда» – приводится краткая оценка соответствия фактического состояния объекта оценки травмоопасности рабочего места требованиям нормативных правовых актов по охране труда (соответствует/не соответствует или класс травмоопасности 1/2/3), например: *«Не соответствует»;*

- в графе 5 – «Необходимые мероприятия» – мероприятия по обеспечению соответствия фактического состояния объектов оценки травмоопасности рабочих мест государственным нормативным требованиям охраны труда, а в случае включения в Протокол дополнительных требований – также и требованиям нормативных документов, не являющихся нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Например: *«Изготовить и установить деревянную решетку у гидropескочистной камеры».*

Следует обратить внимание на то, что в тексте Порядка указываются ссылки на «нормативные **правовые** акты по охране труда». На самом деле речь идет о «нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (см. раздел 4). Тем не менее, очевидно, что в Протокол в обязательном порядке включаются, как было указано ранее, только требования из документов:

- которые являются нормативными правовыми актами (т. е. официально опубликованы и зарегистрированы в Минюсте России);

- имеют отношение к «охране труда», а не к пожарной, промышленной безопасности или к техническому регулированию, т. е. изданы или утверждены «федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на правовое регулирование в сфере труда».

По результатам оценки травмоопасности рабочего места в Протоколе приводятся итоговые выводы, в которых либо констатируется полное соответствие рабочего места *требованиям охраны труда («государственным нормативным требованиями охраны труда» – прим. авторов книги),* либо указывается, каким пунктам **нормативных правовых**

**актов по охране труда** («государственных нормативных требований охраны труда») оцениваемое рабочее место не соответствует. По результатам оценки соответствия устанавливается класс травмоопасности рабочего места.

Протокол подписывается специалистами аттестующей организации, проводившими оценку, ответственным лицом аттестующей организации и заверяется ее печатью. Результаты оценки травмоопасности рабочего места с указанием класса травмоопасности вносятся в Карту аттестации (приложение № 2 к Порядку).



Учитывая требования пп. 13 и 28 Порядка, 3 класс травмоопасности – опасный – устанавливается, если на рабочем месте выявлено хотя бы одно несоответствие «государственным нормативным требованиям охраны труда», указанным в Протоколе. Если аттестующая организация дополнительно к «государственным нормативным требованиям» включила в Протокол и другие требования (локальные, эксплуатационные и др.), то выявленные по этим позициям несоответствия при оценке класса травмоопасности могут не учитываться.

#### 8.4. От формальной «оценки травмоопасности» к оценке реальной «травмоопасности»

Определение аттестации рабочих мест по условиям труда (ст. 209 ТК РФ) предполагает выявление **опасных** производственных факторов на рабочих местах – то есть факторов, которые могут привести к травме работника. К сожалению, Порядок реально не предусматривает выявление опасных производственных факторов, несмотря на то что именно выявление опасностей (источников травм) является центральным элементом современной «техники безопасности» – «оценки и управления рисками».

Порядок содержит формальное требование (п. 22) проведения оценки рабочих мест «на соответствие... требованиям охраны труда, невыполнение которых может привести к травмированию работников», однако это требование и содержание следующих пунктов не имеют ничего общего с выявлением источников травматизма – опасностей.

Трудовое законодательство явным образом не устанавливает обязанности работодателя по выявлению опасностей (опасных факторов), но любая организация вправе включить в процесс аттестации рабочих мест выявление, идентификацию и оценивание опасностей – «оценку рисков», т. е. настоящую, реальную «оценку травмоопасности».

Такая возможность обосновывается:

- определением процесса аттестации рабочих мест по условиям труда (ст. 209, Трудового кодекса РФ), который должен включать и оценку «опасностей»;
- требованиями ст. 212 Трудового кодекса относительно обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда: «работодатель обязан обеспечить **безопасность** работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов»;
- требованиями ст. 212 Трудового кодекса РФ относительно информирования работника о рисках («работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, **о риске** повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты»).

В соответствии с действующими представлениями:

- опасность (опасный производственный фактор) – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (Трудовой кодекс РФ, ст. 209);
- опасность – объект, ситуация или действие, которые способны нанести вред человеку в виде травмы или **ухудшения состояния здоровья** (3.8) или их сочетания (стандарт ГОСТ Р 18001–2012, на момент написания книги – в стадии подготовки к утверждению).

В качестве «опасностей» («опасных факторов»), которые могут привести к травме, в том числе и к несчастному случаю, не исключая смертельный исход, могут рассматриваться: скользкий пол, ступени лестниц, острые края писчей бумаги или остро заточенный карандаш, недостаточный воздухообмен (духота), недостаточная освещенность или повышенный уровень шума (соответствующие гигиеническим нормативам) и даже очень сердитый начальник или недостаточная стрессоустойчивость работника.

Установление факта наличия опасности включает два этапа:

- 1) выявление опасности – формирование представления о возможном существовании угрозы для жизни и здоровья человека;
- 2) идентификация опасности – признание факта существования опасности и установление ее характеристик (название и определение).

Выявление и идентификация опасностей – важнейший этап процесса управления производственными рисками организации. В систему аттестации рабочих мест по условиям труда оценка рисков явно не включена, тем не менее, организация может (со ссылками на требования нормативных правовых актов) включить работы по выявлению, идентификации опасностей и оценке рисков в процесс аттестации рабочих мест.

В общем случае процесс «управления рисками» на рабочем месте включает следующие этапы:

- 1) выявление потенциальных опасностей (угроз) на рабочем месте;
- 2) идентификацию (наименование и установление характеристик) выявленных опасностей;
- 3) установление (прогнозирование) возможных сценариев реализации опасностей и последствий (исходов) их реализации;
- 4) оценку вероятности реализации различных сценариев и размеров связанных с ними ущербов;
- 5) количественную оценку рисков как произведений (сочетаний) вероятностей наступления и величин возможных ущербов;
- 6) классификацию рисков на допустимые (приемлемые, не требующие применения мер управления) и недопустимые, требующие применения мер управления рисками (защитных мер);
- 7) планирование, анализ и применение защитных мер – установление «требований безопасности»;
- 8) оценку результативности принятых защитных мер (оценку остаточного риска и сравнение его с допустимым).

Таким образом, методологической основой процесса оценки рисков является непрерывный процесс выявления и идентификации опасностей. Не зря говорят: «Правильная формулировка проблемы обеспечивает 80% ее правильного решения».

В качестве первичной информации для реальной оценки травмоопасности используются:

- обобщенная «фотография рабочего дня» работника (включая перечень всех видов работ, всех рабочих зон, маршрутов передвижения);

- анализ технологии выполнения работ (соответствие технологии состоянию производственного оборудования и квалификации работников, выявление и описание потенциально опасных процессов);
- результаты обследования маршрутов передвижения, состояния зданий, сооружений, помещений, соседних рабочих мест;
- результаты обследования оборудования, инструментов и приспособлений, сырья и материалов;
- характеристики опасных производственных объектов, представляющих угрозу для жизни и здоровья работника и природных опасностей;
- результаты (записи) наблюдения за работником в процессе выполнения работ («поведенческий аудит»);
- результаты оценки личных качеств работника (собеседование с работником, его непосредственным руководителем, оценка уровня компетентности);
- требования безопасности, предусмотренные государственными и иными нормативными требованиями охраны труда (которые содержат косвенные указания на возможные опасности).

При выявлении опасностей целесообразно использовать в качестве источников дополнительной информации нормативные требования безопасности к оборудованию, инструментам, технологиям, материалам и другим элементам рабочего места, рекомендации по организации рабочих мест, сведения об имевшихся на аналогичных рабочих местах несчастных случаях и др.

Тщательный системный анализ полученной информации позволяет выявить, идентифицировать потенциальные опасности и осуществить следующие этапы анализа рисков – оценку рисков и их классификацию (деление на допустимые и недопустимые риски). Для существенных (значимых) рисков планируются мероприятия по управлению рисками (защитные меры). При этом возможно как снижение риска до приемлемого (допустимого) уровня, так и (в общем случае) «принятие» дополнительного риска, если это окажется целесообразным исходя из экономических или иных производственных соображений.

Результатом оценки травмоопасности является общая оценка локального уровня производственного риска на конкретном рабочем месте («допустимый – недопустимый») и перечень идентифицированных опасностей, для части которых следует предусмотреть защитные меры, а часть – оставить для наблюдения (мониторинга).



Таким образом, при реальной *оценке травмоопасности* центральным элементом является *не требование* безопасности (защитная мера), а связанная с ним потенциальная *опасность*.

При оценке травмоопасности должны учитываться все возможные *опасности*: при выполнении обычных и редких (разовых) работ, опасности, связанные с соседними рабочими местами, подрядчиками, с использованием нестандартного или нештатного оборудования и др., которые в ходе обычной оценки травмобезопасности из рассмотрения исключаются; опасности, связанные с возможными аварийными ситуациями (пожар, обрушение, затопление), с природными условиями (оползни и наводнения, флора и фауна, обморожения и солнечные ожоги) и др.

В табл. 8.1 и на рис. 8.2 представлены результаты сравнительного анализа процессов формальной «оценки травмоопасности» (по существу, «оценки травмобезопасности») и реальной оценки «травмоопасности» в системе управления рисками.

Таблица 8.1  
Результаты сравнительного анализа процессов  
оценки «травмобезопасности» и «травмоопасности»

Характеристика процесса	Оценка травмобезопасности при аттестации рабочих мест	Оценка травмоопасности при управлении рисками
Методологическая основа	«Концепция абсолютной безопасности»	«Концепция приемлемого риска»
Основной постулат	Соблюдение всех установленных для данного рабочего места государственных нормативных требований охраны труда исключает возможность травмирования работника.	Все объекты и процессы опасны для человека, ни в одном виде деятельности невозможно добиться абсолютной безопасности. Речь может идти только о снижении уровня опасности или прекращении работы.
Субъект управления	Государство	Высшее руководство организации
Объект управления	Государственная система охраны труда	Производственный процесс

Характеристика процесса	Оценка травмобезопасности при аттестации рабочих мест	Оценка травмоопасности при управлении рисками
Цель проведения оценки	Выявление нарушений государственных нормативных требований охраны труда	Предупреждение ущерба для жизни и здоровья работников – главного ресурса предприятия
Область оценки	«Рабочее место», связанное с профессией, должностью, штатной единицей	Все факторы и процессы, имеющие отношение к безопасности людей (в т. ч. соседние рабочие места, опасные объекты, природные факторы и др.)
Учет обязательных государственных требований охраны труда	Учитываются только государственные нормативные требования охраны труда	Государственные нормативные требования охраны труда учитываются «в том числе»
Учет дополнительных (добровольных) требований охраны труда	В случае учета необязательных требований возникнут противоречия с целями аттестации рабочих мест и с применением налогового (бюджетного) законодательства	Все известные требования охраны труда учитываются как источник косвенной (дополнительной) информации о потенциальных опасностях
Учет особенностей личности и компетенций работника	Не учитывается	Оценивается при установлении защитных мер, в ходе поведенческого аудита
Результат оценки	Выявленные нарушения государственных нормативных требований охраны труда – основания для применения санкций к работодателю	Выявленные опасности и иные предпосылки к несчастным случаям без привязки к каким-либо нормативным актам не являются основанием для применения санкций
Использование результатов	Планирование мероприятий по устранению выявленных нарушений государственных нормативных требований	Планирование мероприятий по снижению уровней неприемлемых рисков
Цель функционирования системы управления охраной труда	Приведение рабочих мест в состояние полного соответствия государственным нормативным требованиям	Непрерывное улучшение условий труда, снижение рисков производственных травм и заболеваний.

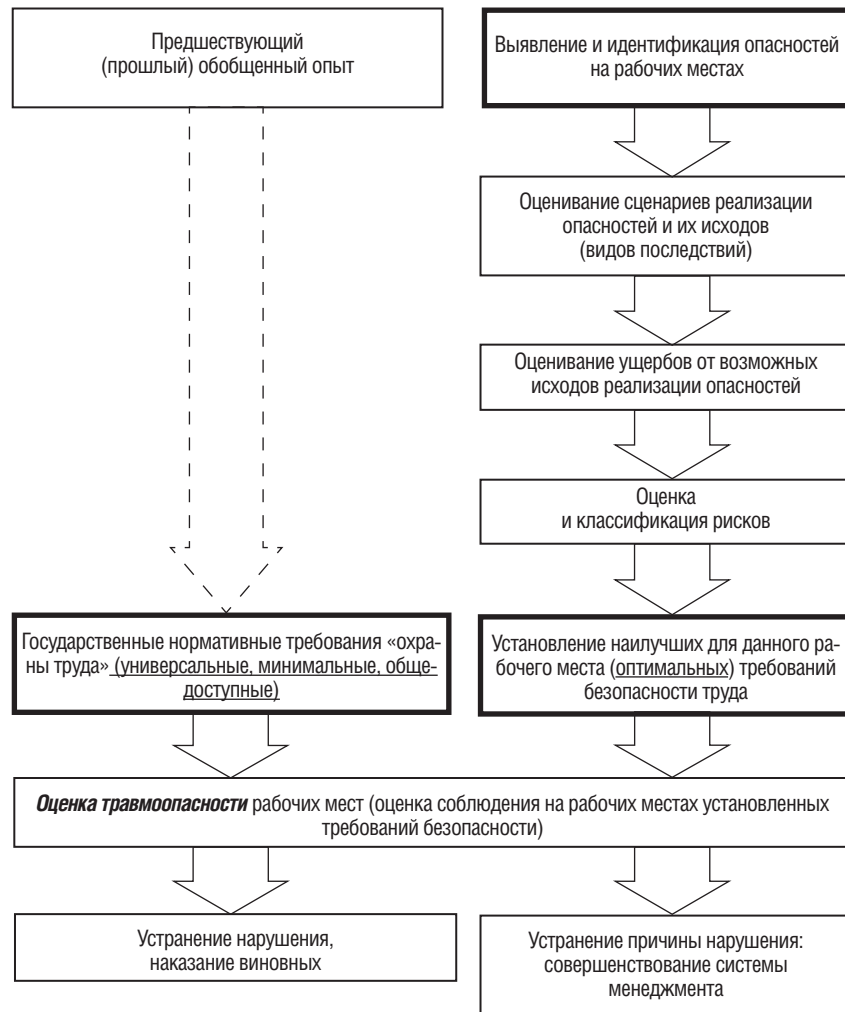


Рис. 8.2. Сравнение процессов «оценки травмоопасности» в системе «охраны труда» и «управления рисками»

Это сравнение позволяет сделать следующий общий вывод: «оценка травмоопасности», проводимая в рамках аттестации рабочих мест по условиям труда, может рассматриваться только как дополнение

(довесок) к процессу управления рисками, источник дополнительной (косвенной) информации о возможных опасностях, но ни в коем случае не может заменять этот процесс.



Оценка рабочего места на соответствие установленным к этому рабочему месту требованиям безопасности может быть целесообразной только после установления обоснованного перечня защитных мер, применяемых к конкретному рабочему месту (оборудованию, процессу) на основе выявления опасностей и результатов оценки рисков.

Только в этом случае «оценка травмоопасности» может считаться элементом аудита системы менеджмента безопасности, то есть представлять собой не инструмент оценки рисков, а инструмент оценки результативности функционирования системы менеджмента безопасности. Этот аудит должен проводиться лицом, не зависящим от тех должностных лиц, чья деятельность проверяется. Следовательно, вполне возможно и целесообразно привлечение для этой цели внешних экспертов, включая специалистов аттестующих организаций. Но к нормативной «аттестации рабочих мест по условиям труда» этот процесс отношения не имеет.

Целью рассмотренного процесса *аудита системы* менеджмента безопасности (*системы* управления рисками) является оценка степени соблюдения требований, установленных системой менеджмента, а результат оценки в первую очередь направляет к внесению изменений в систему управления (перераспределение обязанностей, полномочий и ответственности) и только в последнюю очередь (как крайняя мера) – к применению мер дисциплинарного воздействия к нарушителям.

Преимущества предлагаемого процесса оценки реальной «травмоопасности» по сравнению с формальным процессом «оценки травмоопасности (травмобезопасности)»:

1. Работодатель имеет возможность фиксировать в протоколе оценки травмоопасности все выявленные опасности без оглядки на возможные административные санкции, поскольку санкции за наличие на рабочем месте «опасных производственных факторов» (высокого электрического напряжения, перепада высот, скользкого пола, острых кромок или вращающихся деталей) законодательством не предусмотрены.

2. Для устранения выявленных опасностей работодатель может принимать и наиболее эффективные (действенные и недорогие) меры, а не только те, которые установлены государством без каких-либо оценок их целесообразности и реализуемости. В любом случае никто не запрещает использовать и те защитные меры, которые предусмотрены действующими нормативными требованиями ПОТ, СНиП, ГОСТ, ПБ и др.

3. Мероприятия по улучшению условий труда будут проводиться не с целью устранения нарушения требования, а с целью снижения уровня конкретной опасности с учетом особенностей производства, финансового состояния предприятия и уровня компетентности персонала.

4. Оценка травмоопасности – деятельность, направленная на предупреждение несчастных случаев, а не санкций. Никакие штрафы или приостановления деятельности не могут вернуть работнику утраченное здоровье или жизнь.

5. Оценка травмоопасности требует знания конструкции, технологии, психологии, а не только нормативных документов, т. е. способствует повышению квалификации и вовлечению линейного менеджмента в работу по предупреждению травм и заболеваний.

## 9. ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

### 9.1. Нормативная база для оценки обеспеченности работников СИЗ

Прежде чем перейти к оценке обеспеченности СИЗ, следует остановиться на основополагающих законодательных принципах обеспечения работников СИЗ.

**Во-первых**, определение Трудового кодекса РФ (ст. 209) гласит, что «средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения **воздействия** на работников вредных и (или) опасных производственных **факторов**, а также для защиты от загрязнения».

Заметим, что в этом определении речь идет о факторах, а не об условиях. Наличие вредных (опасных) производственных факторов на рабочем месте – это, в принципе неустраняемая данность, которую можно предусмотреть, уменьшить, сократить, но не исключить. Средства индивидуальной защиты не устраняют «вредные» или «опасные» производственные факторы, а уменьшают их воздействие на работника.

Отдельно стоит задача «защиты от загрязнения». Поскольку в «охране труда» речь идет о сохранении здоровья и жизни работника, то очевидно, что в этом контексте говорится о «защите от загрязнения кожных покровов» (лица, рук) тела работника от потенциально вредных веществ. Например, загрязнение задней части брюк или локтевой части пиджака офисного работника в процессе трудовой деятельности не является основанием для выдачи ему «спецбрюк» или хотя бы налокотников.

**Во-вторых**, поскольку определения, приведенные в ст. 209 Трудового кодекса РФ, никого ни к чему не обязывают, то следует прежде всего руководствоваться предписывающими положениями законодательства в отношении СИЗ.

Таковыми предписаниями являются положения ст. 212 Трудового кодекса РФ, которые обязывают работодателя обеспечить:



– применение прошедших **обязательную сертификацию или декларирование** соответствия в установленном законодательством Российской Федерации **о техническом регулировании** порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– приобретение и выдачу **за счет собственных средств** специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, **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;**

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

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

С другой стороны, и работник имеет определенные права в отношении обеспечения СИЗ (ст. 219 Трудового кодекса РФ): «Каждый работник имеет право на... обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с **требованиями охраны труда за счет средств работодателя.**»

В случае необеспечения работника в соответствии с **установленными нормами** средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель **не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей** и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Трудовой Кодекс РФ, статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (в ред. Федерального закона № 90 – ФЗ, 2006 года):

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной

защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с **типовыми нормами**, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель **имеет право** с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения **устанавливать нормы** бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающие по сравнению с типовыми нормами** защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с **установленными нормами** обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену».

Трудовой кодекс РФ содержит нормы, непосредственно не связанные с обязательствами сторон трудовых отношений, но вступающими в силу при несчастных случаях и иных, например, такие положения содержат:

- ст. 229.2: «Материалы расследования несчастного случая включают:...копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с **действующими нормами.**»

- ст. 357: «Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не **соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов)**<sup>20</sup> средств индивидуальной и коллективной защиты работников».

И, наконец, самое тяжкое нарушение, связанное с обеспечением СИЗ, содержит ст. 4 Трудового Кодекса РФ (Запрещение принудительного труда): «К принудительному труду также относится работа,

<sup>20</sup> Технические регламенты не содержат государственных нормативных требований охраны труда. Надзор за соблюдением требований Технических регламентов не входит в полномочия Государственной инспекции труда.

которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с... возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности **необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами**.

Приведенные выдержки из Трудового кодекса РФ позволяют выделить наиболее важные правовые моменты национальной системы обеспечения работников СИЗ:

1) работодатель обязан за счет собственных средств (с позиции работника – бесплатно) обеспечивать СИЗ только тех работников, на рабочих местах которых выявлены и документально подтверждены **вредные условия труда, опасные условия труда, особые (?) температурные условия или (?) загрязнения**. Рабочие места, на которых указанные условия не выявлены, бесплатному обеспечению СИЗ не подлежат (?). Что такое «особые температурные условия» и какие «загрязнения» имеются в виду, законодатель не поясняет. Нет каких-либо пояснений и в других нормативных правовых актах;

2) работодатель обязан обеспечить указанные в предыдущем абзаце категории работников только в соответствии с **«типовыми нормами**, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации».

На этом предписывающее действие трудового законодательства в отношении работодателя заканчивается. Все остальные требования, касающиеся контроля применения, организации эксплуатации СИЗ, ответственности за необеспечение или неправильное применение СИЗ, также относятся прежде всего к законодательным обязанностям работодателя.

При этом очень важно иметь в виду, что параллельно с выражением «типовые нормы» Трудовой кодекс РФ упоминает и выражение «нормы выдачи». Этот термин имеет более широкое толкование, и за ним могут стоять ведомственные, корпоративные, локальные нормы выдачи СИЗ.

Действительно, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 221), работодатель имеет право (не обязан) **устанавливать локальные**

**нормы** бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающие по сравнению с типовыми нормами** защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения».

Но если такие дополнительные нормы работодатель добровольно установил и информировал о них работников, то теперь уже это добровольное действие содержит обязательство «за счет своих средств обязан в соответствии с **установленными нормами** обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Как видим, в этом абзаце речь идет уже об «установленных нормах», а не о «типовых нормах». Теперь все правовые последствия необеспечения или неправильного применения СИЗ связываются не с типовыми, а с локальными нормами.

Здесь следует вспомнить, что в соответствии с Положением 1997 года при аттестации рабочих мест обеспеченность работников СИЗ оценивалась на соответствие **«типовым нормам»** выдачи СИЗ, Порядок 2007 года требовал сравнивать обеспеченность СИЗ с **«нормами выдачи»**. Новый Порядок (2011 года) опять возвращается к оценке обеспеченности СИЗ на соответствие «типовым нормам».

С одной стороны, это логично, потому что только «типовые нормы» (и то не все) содержат «государственные требования по обеспечению СИЗ» (строго говоря, даже «типовые нормы» выдачи СИЗ не содержат «государственных нормативных требований охраны труда» в соответствии с пост. Правительства от 27.12.2010 № 1160).

В некоторых организациях локальные нормы выдачи СИЗ установлены не на основе **типовых** норм, а, например, на основе **норм** бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Таким примером могут служить **«Нормы** бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций Открытого акционерного общества «Газпром» (утв. постановлением Минтруда РФ от 07.04.2004 № 43).

В этом случае на вопрос, соответствие каким **нормам** (типовым или просто нормам) необходимо проверять в ходе аттестации рабочих мест,

авторы книги дают единственно верный (по мнению авторов, разумеется) ответ: «Это может решить только аттестационная комиссия организации». «По умолчанию» аттестующая организация действует в соответствии с Порядком, т. е. оценивает рабочие места на соответствие **типовым нормам**.

Если по результатам оценки обеспеченности работников СИЗ будет выявлена необходимость (рекомендация!) улучшения обеспеченности конкретного рабочего места СИЗ, то работодатель должен принять взвешенное решение относительно принятия этой рекомендации с учетом следующих возможных последствий с одной стороны:

- несоблюдение типовых норм является нарушением Трудового кодекса РФ;
- отказ от дополнительного обеспечения работника СИЗ может стать причиной травмирования (заболевания) работника, что при наличии документированной рекомендации может стать отягчающим обстоятельством при принятии судебного решения о степени вины. Поэтому если рекомендация связана с «действительно» вредным (опасным) фактором, оцениваемом на уровне здравого смысла, такую рекомендацию следует принять.

С другой стороны, принятие этой рекомендации означает согласие «вечно» соблюдать это добровольное обязательство и нести всю полноту ответственности, предусмотренную трудовым законодательством в отношении «норм выдачи СИЗ».

При этом следует иметь в виду, что затраты на обеспечение дополнительными СИЗ (сверх типовых норм), за исключением СИЗ, предусмотренных п. 19 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н (далее – Межотраслевые правила), не уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, т. е. не могут быть включены в состав расходов, т. к. «не предусмотрены законодательством».

## 9.2. Содержание и порядок оценки обеспеченности работников СИЗ при аттестации рабочих мест

Оценку обеспеченности работников СИЗ проводят специалисты аттестующей организации (см. п. 29 Порядка).

Порядком предполагается, что оценка обеспеченности работников СИЗ может быть проведена только после получения («при наличии») результатов оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам и оценки травмоопасности рабочего места (см. п. 30 Порядка). Это необходимо учитывать при составлении графика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Указанное требование Порядка имеет под собой вполне разумное основание, так как средства индивидуальной защиты предназначены для защиты работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов. Если *опасные производственные факторы* в ходе аттестации рабочих мест и не выявляются, то так называемые *вредные факторы* все – таки оцениваются, в связи с чем представляется возможным в некоторой мере оценить соответствие выдаваемых СИЗ условиям труда.



В соответствии с п. 31 Порядка оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления номенклатуры фактически выданных СИЗ с соответствующими типовыми нормами.

Как уже было отмечено в предыдущем пункте этого раздела, это положение Порядка является ключевым. И в Трудовом Кодексе РФ (ст. 221), и в тексте Порядка, и в Межотраслевых правилах (п. 5), речь идет именно о **типовых** нормах.

Следовательно, все СИЗ, предусмотренные **типовыми** нормами, должны быть выданы работнику. Не допускается частичная выдача СИЗ, предусмотренных типовыми нормами.



Оценка обеспеченности работников форменной, санитарной одеждой и т. п. не входит в рамки аттестации рабочих мест по условиям труда.

В то же время в соответствии с ГОСТ 12.4.011–89 и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2009 № 1213 (ред. от 20.12.2010) «Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты» к СИЗ относятся и средства дерматологические защитные (защитные кремы, очистители кожи, репаративные

средства и т. д.). Поэтому, по мнению авторов книги, при оценке обеспеченности СИЗ следует учитывать требования Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

По результатам аттестации рабочих мест работодатель имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения, устанавливать локальные **нормы** бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающих, по сравнению с типовыми нормами**, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Оценка обеспеченности работников СИЗ при последующей аттестации рабочих мест по условиям труда проводится на соответствие, опять же, **типовым** нормам или (по решению аттестационной комиссии) **локальным** (улучшенным) нормам. Улучшенные нормы включают все СИЗ, предусмотренные типовыми нормами (указываются в п. 3.1. протокола оценки обеспеченности работников СИЗ), и **дополнительные СИЗ, включенные в локальные нормы по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест** (указываются в п. 3.2. протокола) (см. Приложение № 5 к Порядку).

Итак, в соответствии с п. 31 Порядка оценка обеспеченности работников СИЗ при аттестации рабочих мест включает:

- сопоставление фактически выданных средств **типовым нормам** бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, утвержденным в установленном порядке;
- сопоставление фактически выданных средств **дополнительным** (ведомственным, корпоративным, локальным) нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, утвержденным в установленном порядке (при наличии дополнительно выдаваемых СИЗ) и по согласованию с аттестационной комиссией;

- проверку соблюдения правил обеспечения СИЗ (п. 5 Протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте) – «Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета СИЗ» (да, нет);

- проверку наличия сертификата соответствия (декларации о соответствии) СИЗ (если СИЗ подлежат обязательной сертификации или декларированию соответствия), соответствия номера сертификата и срока его действия;

При оценке обеспеченности работников СИЗ одновременно должна производиться оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда на рабочем месте. Методика оценки соответствия выданных СИЗ состоянию условий труда на рабочем месте Порядком не предусмотрена. Фактически Порядок требует сделать вывод о соответствии типовых норм условиям труда, характерным для конкретной профессии. Поэтому самый распространенный вывод по этому пункту оценки – «соответствует». Ввиду отсутствия нормативных оснований, аттестующая организация самостоятельно не вправе внести в протокол оценки СИЗ запись: «Не соответствует фактическим условиям труда». В то же время такая запись может быть сделана по согласованию с аттестационной комиссией организации при наличии потребности в изменении (улучшении) норм выдачи СИЗ.

Поскольку Порядком не установлено, что при этом с чем сравнивается, то рекомендуется производить эту процедуру путем сравнения параметров условий труда с маркировкой СИЗ, предусмотренной требованиями их классификации по защитным свойствам.

Например, в соответствии с **типовыми** нормами, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 1.10.2008 г. № 541н, **испытатель двигателей** должен быть обеспечен **наушниками противозвучными**. На рабочем месте испытателя двигателей измеренные уровни звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами 31,5–8000 Гц превышают ПДУ на 20–30 дБ (по отдельным частотам). Известно, что компания Sperian Protection производит наушники «Мак 1» с **акустической эффективностью** 23 дБ и наушники «Тандер ТЗ» с **акустической эффективностью** 36 дБ. Работник обеспечен наушниками марки «Мак 1». Можно предположить (несмотря на отсутствие нормативных указаний) что данные наушники не соответствуют фактическим условиям труда, т. к. с учетом их защитных свойств уровни

звукового давления на входе в ушную раковину работника по некоторым частотам будут превышать гигиенический норматив на 7 дБ. На самом деле все не так просто. Тем не менее, очевидно, что в целях улучшения условий труда целесообразно признать обеспеченность работника СИЗ «не соответствующей фактическим условиям труда» и предложить (п. 7 Протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте) обеспечить работника, например, наушниками «Тандер ТЗ» с *акустической эффективностью* 36 дБ.

Словосочетание «*акустическая эффективность*» является частью более сложного термина – «эффективность СИЗ».

Порядок (п. 33) допускает, что при оценке обеспеченности работников СИЗ дополнительно *может быть* проведена оценка *эффективности* выданных работнику СИЗ.

Определение термина «эффективность СИЗ» в Порядке аттестации рабочих мест отсутствует. Что имели в виду авторы Порядка, упоминая об эффективности СИЗ и возможности ее оценки, также судить сложно, за исключением того, что «эффективность выданных работнику СИЗ подтверждается выполнением требований стандартов безопасности труда, определяющих комплекс мероприятий по обеспечению эффективного использования СИЗ на рабочих местах». Из этого примечания следует, что «эффективность СИЗ подтверждается эффективным использованием СИЗ на рабочих местах».

Смысл термина «эффективное использование СИЗ» немного раскрывается в Приложении № 3 к Порядку (пп. 8, 3): «При *эффективном использовании* средств индивидуальной защиты указывается оценка факторов производственной среды (химических, биологических, физических) и трудового процесса (тяжесть, напряженность) с учетом использования эффективных СИЗ, соответствующих требованиям государственных стандартов, определяющих методы оценки эффективности использования СИЗ».

Смысл этого замысловатого выражения заключается в том, что если будут разработаны соответствующие стандарты (наверное, все-таки национальные, а не «государственные»), определяющие методы оценки «эффективности использования СИЗ», то по результатам этой оценки в строке 030 можно указать данные оценки условий труда с учетом поправок на использование «эффективных СИЗ» с учетом их «эффективного использования».

Действующий Порядок только упоминает о *возможности* оценки эффективности СИЗ, поэтому такая оценка может быть проведена в инициативном (добровольном) порядке по решению работодателя (аттестационной комиссии).

Зачем, вообще, оценивают «эффективность»?

В целях анализа понятия «эффективность СИЗ» можно только напомнить, что во всех остальных известных случаях применения этого термина «эффективность – отношение измеримого полезного результата к затратам на его достижение».

По аналогии, можно определить термин «эффективность СИЗ» следующим образом: «Эффективность СИЗ – отношение выраженных количественно защитных свойств СИЗ к стоимости их жизненного цикла в организации (приобретение, хранение, уход, эксплуатация и утилизация)». Независимо от целей оценки «эффективности СИЗ», это определение может служить основой для оптимизации состава СИЗ с учетом их защитных свойств и стоимости. Такая задача очень часто стоит при планировании обеспечения работников СИЗ органов дыхания (респираторами), защитными перчатками и другими СИЗ, подверженными интенсивному износу или быстрой утрате защитных свойств.

Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте оформляется протоколом согласно приложению № 5 к Порядку.

В тех случаях, когда выдача СИЗ не предусмотрена *типовыми* нормами и не требуется по фактическому состоянию условий труда, протоколы не оформляются. Если СИЗ выдаются только на основании локальных норм (типовые нормы для данного рабочего места отсутствуют), это означает, что фактические условия труда на рабочем месте требуют выдачи СИЗ (СИЗ предусмотрены не просто так), поэтому оценку СИЗ на данном рабочем месте также необходимо провести и оформить протоколом – «по фактическому состоянию условий труда».

В соответствии с п. 34. Порядка «рабочее место считается соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ при условии соблюдения требований настоящего раздела Порядка. При наличии одного и более несоответствий рабочее место считается не соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ».

Эти же формулировки (о «соответствии/не соответствии требованиям обеспеченности работников СИЗ») содержатся и в Протоколе оценки

(Приложение № 5 к Порядку). Эти выводы формирует аттестующая организация.

В то же время при комплексной оценке рабочих мест, которую формирует аттестационная комиссия, содержание вывода об оценке обеспеченности работников СИЗ совершенно иное (п. 37 Порядка):

«При соответствии условий труда на рабочем месте гигиеническим нормативам, невыявлении при оценке травмоопасности рабочего места несоответствия требованиям охраны труда и **соответствии рабочего места требованиям обеспеченности работников СИЗ** рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «соответствует **государственным нормативным требованиям** охраны труда»».

На основании приведенного сравнения положений Порядка можно сделать вывод о том, что, несмотря на упоминание в Порядке возможности оценки эффективности СИЗ, необходимости учета обеспеченности работников «дополнительными СИЗ», оценки «соответствия выдаваемых СИЗ фактическим условиям труда», окончательный вывод по результатам оценки обеспеченности работников СИЗ формируется исходя из соответствия норм и порядка обеспечения работников СИЗ в организации **государственным нормативным требованиям** охраны труда.

Следует также учесть, что многие « типовые нормы » выдачи СИЗ не имеют статуса нормативного **правового** акта (и носят в силу этого рекомендательный характер). Как производить «оценку обеспеченности работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с учетом этих правовых «пробелов», может решить только аттестационная комиссия организации совместно с представителями аттестующей организации.

Протокол оценки обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте подписывается специалистами аттестующей организации, проводившими оценку, а также ответственным должностным лицом аттестующей организации и заверяется печатью аттестующей организации (п. 35 Порядка).

Как видим, в соответствии с новым Порядком участие представителей организации, проводящей аттестацию рабочих мест (заказчика) при проведении оценки обеспеченности работников СИЗ формально не требуется (так же как и проведении измерений вредных факто-

ров или при оценке травмоопасности). Однако, по мнению авторов книги, это не является поводом для самоустранения аттестационной комиссии организации от управления процессом оценки обеспеченности СИЗ – с учетом последствий этой оценки для организации. Как было показано в настоящем разделе, поводов для разногласий по поводу самого процесса и его результатов более чем достаточно.

Схема оценки обеспеченности работников СИЗ представлена на рис. 9.1.

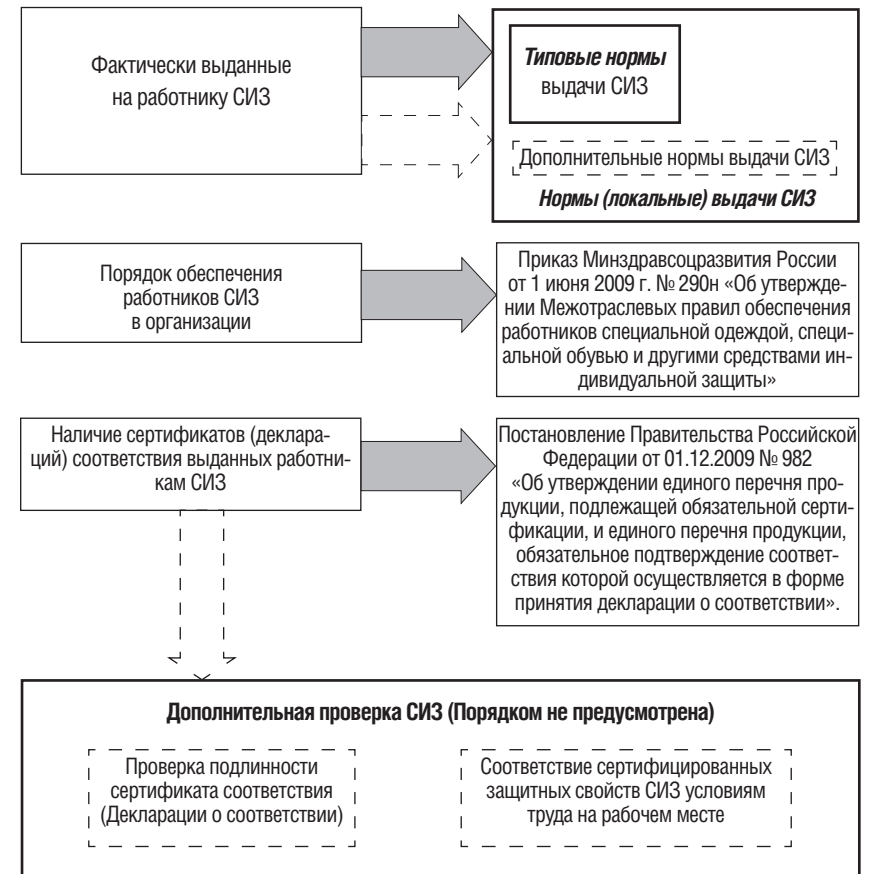


Рис. 9.1. Оценка обеспеченности работников СИЗ

### 9.3. Обоснование внесения изменений в нормы выдачи СИЗ

По опыту авторов книги, именно вопросы, связанные с необходимостью (потребностью) внесения изменений в локальные нормы выдачи по результатам аттестации рабочих мест интересуют работодателей (специалистов и руководителей организаций, аттестационные комиссии) в наибольшей степени.

Наличие того или иного средства индивидуальной защиты в типовых нормах для данной профессии (должности) и вида работ – это безусловное основание для того, чтобы отнести эти виды СИЗ на себестоимость продукции. Каким образом должен действовать работодатель, если выдача средств индивидуальной защиты не предусмотрена типовыми нормами, но, исходя из здравого смысла, требуется по фактическому состоянию условий труда? Или, наоборот, можно ли отменить выдачу СИЗ, предусмотренных типовыми или локальными нормами, если со всей очевидностью целесообразность их выдачи полностью отсутствует?

К сожалению, не все так просто, как кажется на первый взгляд. Существующая система государственного управления охраной труда, включая обеспечение работников СИЗ, требует рассмотрения этих вопросов не только с позиций «здравого смысла» или «целесообразности», но и с учетом «государственных нормативных требований охраны труда», налогового законодательства, возможной ответственности за ущерб здоровью работника в результате несчастного случая.

Действующие на момент издания книги Межотраслевые правила (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н) предусматривают возможность корректировки локальных норм выдачи СИЗ на основании результатов аттестации рабочих мест.

Например, в соответствии с п. 5. Межотраслевых правил предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется:

1) в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и

2) на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

Требование данного пункта Межотраслевых правил означает, что работодатель может принять решение о выдаче дополнительных СИЗ, исходя из оценки конкретных (фактических) условий труда в данной организации, но перевести их на себестоимость можно только после проведения аттестации рабочих мест.

К сожалению, четкий порядок обоснования выдачи работникам СИЗ сверх **типовых** норм не определен нормативными документами. Все имеющиеся разъяснения по этому вопросу также заканчиваются фразой «по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда».

Однако «результатами аттестации рабочих мест по условиям труда» в соответствии с п. 44 Порядка является комплект, состоящий из множества документов – это приказы, перечень рабочих мест, протоколы, карты аттестации, ведомости и т. д. (подробнее см. раздел 10).

Какие из этих документов действительно могут служить объективным подтверждением **необходимости** выдачи дополнительных СИЗ?

В данном случае речь идет именно о «необходимости» (вынужденности, подневольности). Если работодатель (руководитель организации) согласен увеличить нормы выдачи СИЗ за счет прибыли, дальнейшее описание можно пропустить до самого конца раздела. Но здесь следует еще раз напомнить, что единожды установленное улучшение условий труда (включая увеличение норм выдачи СИЗ) вернуть в исходное состояние практически невозможно. Условия труда – улица с односторонним движением.

Более того, наше законодательство устроено таким образом, что работодатель может без дополнительной налоговой нагрузки сделать что-то полезное для работника, если сможет доказать, что сделал это он «вынужденно» и уклониться от исполнения этого «предписания» не мог.

При оформлении протоколов оценки обеспеченности работников СИЗ Порядком предусмотрена возможность внесения **предложений** по улучшению обеспеченности СИЗ (п. 7 Протокола по форме приложения № 5 к Порядку). Эти предложения должны быть подтверждены результатами объективных исследований (в протоколах оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам документированы **вредные условия труда**) и оценок (в протоколах оценки травмоопасности документированы выявленные **нарушения государственных нормативных требований** охраны труда).

Самым убедительным аргументом, подтверждающим необходимость осуществления дополнительных затрат на улучшение условий труда (включая обеспечение СИЗ), является предоставление документальных свидетельств выявленных нарушений законодательства (гигиенических нормативов или иных нарушений государственных нормативных требований охраны труда).

Поэтому наибольшей *предписывающей* силой обладают «**первичные** документы» аттестации рабочих мест, подписанные внешней *независимой* аттестующей организацией: протоколы измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оценки травмоопасности и, конечно, обеспеченности работников СИЗ.

Все остальные документы (Карты аттестации, ведомости, планы и др.) являются производными, разрабатываются с участием представителей работодателя и могут служить лишь косвенным доказательством *потребности* (но не *необходимости*) в дополнительном обеспечении работников СИЗ. Одними из таких объективных свидетельств являются протоколы оценки травмоопасности рабочих мест. В этих протоколах содержатся результаты оценки соответствия рабочего места «государственным нормативным требованиям охраны труда».

Каждое *несоответствие* в протоколе оценки травмоопасности следует рассматривать как обоснование *необходимости* (!) дополнительных затрат в виде «расходов на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных *законодательством* Российской Федерации...» (Налоговый кодекс РФ, ч. 2, ст. 264, п. 1, пп. 7).

К сожалению, далеко не все выявленные нарушения можно обоснованно устранить предоставлением дополнительных СИЗ. Так, результаты оценки травмоопасности рабочего места могут выглядеть, например, следующим образом (см. табл. 9.1).

Как видно из табл. 9.1, на рабочем месте выявлены «опасные производственные факторы» (скользкий пол, выбоины), каждый из которых может привести к травме. Формально, конечно, можно в графе «необходимые мероприятия» сделать запись о том, что необходимо обеспечить работника СИЗ от скольжения по поверхностям, загрязненным жирами и маслами, однако это мероприятие не изменит класс по травмоопасности рабочего места, так как все мероприятия должны приводить условия труда в соответствие с государственными нормативными требованиями и в данном случае класс может измениться только после ремонта полов

Таблица 9.1  
Результаты оценки травмоопасности рабочего места  
(фрагмент протокола оценки травмоопасности рабочего места)

Нормативный правовой акт	Требования нормативных правовых актов по травмоопасности рабочего места	Фактическое состояние объектов оценки травмоопасности на рабочем месте	Оценка соответствия травмоопасности рабочего места НПА по охране труда	Необходимые мероприятия
...	...	...	...	...
Приказ Минсельхоза РФ от 20.06.2003 г. № 893 «Об утверждении Правил по охране труда в масложировой промышленности» Зарегистрирован в Минюсте РФ 20.06.2003 г. Рег. № 4791	Приложение, п. 3.12. Полы должны иметь гладкую, нескользкую, удобную для очистки поверхность без выбоин, отверстий, выступающих шин заземления и трубопроводов....	Полы в производственном помещении скользкие, с выбоинами...	Не соответствует	Отремонтировать полы в помещении, оборудовать противоскользкое покрытие пола.
...	...	...	...	...

Как видно из табл. 9.1, на рабочем месте выявлены «опасные производственные факторы» (скользкий пол, выбоины), каждый из которых может привести к травме. Формально, конечно, можно в графе «необходимые мероприятия» сделать запись о том, что необходимо обеспечить работника СИЗ от скольжения по поверхностям, загрязненным жирами и маслами, однако это мероприятие не изменит класс по травмоопасности рабочего места, так как все мероприятия должны приводить условия труда в соответствие с государственными нормативными требованиями и в данном случае класс может измениться только после ремонта полов.

Для убедительного обоснования необходимости выдачи дополнительных СИЗ следует описать ситуацию таким образом, чтобы она попадала под действие государственных нормативных требований охраны труда, требующих применения необходимого вида СИЗ. Это – не просто, но в большинстве практически значимых случаев обоснование выдачи дополнительных СИЗ с последующим включением дополнительных затрат в себестоимость вполне возможно.



Предлагаем следующую последовательность действий для достижения цели в этом направлении:

1. Официально документировать наличие на рабочем месте факторов производственной среды (трудового процесса), травмоопасных факторов, требующих применения СИЗ. Подтвердить эти факты результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (протоколы измерений и оценок).

2. Разработать локальные нормы выдачи СИЗ.

3. Получить документальное подтверждение мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4. Утвердить локальные нормы выдачи СИЗ (внести изменения в коллективный договор).

5. Запросить мнение Инспекции Федеральной налоговой службы о возможности включения в состав расходов затрат на обеспечение работников дополнительными СИЗ по результатам аттестации рабочих мест. Такие разъяснения Инспекция Федеральной налоговой службы обязана предоставлять безвозмездно.

6. Исходя из содержания ответа (этот ответ не имеет правовой силы, носит информационный характер) учитывать СИЗ в затратах (отнести на себестоимость) или осуществлять закупки дополнительных СИЗ из прибыли.

Но бывает и обратная ситуация. Что делать, если выдача СИЗ предусмотрена типовыми нормами, но не требуется по фактическому состоянию условий труда?

К сожалению, легитимная возможность сокращения норм выдачи СИЗ ниже уровня обеспеченности по «типовым нормам» выдачи СИЗ фактически отсутствует.

Главная причина заключается в том, что необходимость выдачи того или иного вида СИЗ на рабочем месте в соответствии с типовыми нормами совершенно не связана с наличием «соответствующего» вредного или опасного фактора. Поэтому невозможно обосновать исключение какого-либо вида СИЗ на рабочем месте ввиду «соответствующего» вредного или опасного фактора. В то же время, определения «вредного» и «опасного» производственного фактора (ст. 209 Трудового кодекса РФ) недвусмысленно свидетельствуют о том, что

и «вредные», и «опасные» производственные факторы присутствуют на каждом рабочем месте.

То же можно сказать и о намерении отказаться от выдачи ранее установленных дополнительных СИЗ: это можно сделать только при условии обоснования ранее принятого решения о выдаче СИЗ в связи с наличием некоторого конкретного «вредного» или «опасного» производственного фактора. Если после проведения мероприятий этот фактор полностью устранен (не путать «вредный фактор» с «вредными условиями труда!»), можно попытаться обосновать отказ от выдачи этого вида СИЗ.



По мнению авторов книги, в нынешних правовых условиях любое снижение уровня обеспеченности работников СИЗ относительно норм выдачи (особенно типовых норм) не может быть обосновано с абсолютной надежностью.

## 10. ПОДГОТОВКА И ОФОРМЛЕНИЕ ОТЧЕТА О РЕЗУЛЬТАТАХ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

### 10.1. Комплексная оценка условий труда на рабочих местах

В соответствии с п. 6. Порядка, одной из неотъемлемых функций аттестующей организации является проведение «оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда». Именно эту обязанность и ответственность аттестующей организации следует считать содержанием «комплексной оценки условий труда», т. е. подведением итогов аттестации конкретного рабочего места.

Комплексная оценка состояния условий труда на рабочем месте включает в себя результаты оценок:

- 1) класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- 2) класса условий труда по травмоопасности;
- 3) обеспеченности работников СИЗ.

Все частные выводы по соответствию каждого из перечисленных элементов аттестации рабочих мест также формулирует и обосновывает аттестующая организация.

По результатам «комплексной оценки» рабочее место признается аттестованным с формулировкой: «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда» если одновременно выполнены три условия:

- 1) условия труда на рабочем месте соответствуют гигиеническим нормативам, установленным нормативными **правовыми** актами, определяющими требования к факторам **производственной среды и трудового процесса**;
- 2) производственное оборудование, инструменты и приспособления (средства производства) на рабочем месте соответствуют правилам охраны труда и инструкциям по охране труда, установленным нормативными **правовыми** актами в области трудовых отношений, а порядок обучения и проверки знаний работников требований «охраны труда» соответствует требованиям постановления Минтруда Рос-

сии и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

3) все работники, занятые на рабочем месте, обеспечены средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, а порядок обеспечения СИЗ в организации соответствует Межотраслевым правилам (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н).

При выявлении на рабочем месте хотя бы одного несоответствия перечисленным выше условиям рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

### 10.2. Содержание и особенности этапа оформления Отчета об аттестации



В соответствии с п. 6 Порядка аттестующая организация выполняет работы по оформлению и подготовке отчета о проведении аттестации рабочих мест. Опыт показывает, что большинство работодателей считает, что только аттестующая организация имеет право заполнять карты аттестации (по аналогии с измерениями и оценками) и никто, кроме нее, не имеет права внести какие-либо изменения ни в Карты аттестации, ни в План мероприятий. В действительности это не так.

В соответствии с пп. 12 и 44 Порядка, именно аттестационная комиссия заполняет карты аттестации рабочих мест по условиям труда и разрабатывает план мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, но на основании договора работа оформлению этих и других документов по результатам аттестации может быть передана аттестующей организации. На практике возможен и обратный порядок, когда аттестующая организация готовит проекты отчетных документов, а аттестационная комиссия утверждает их. В любом случае, работодатель не может переложить на аттестующую организацию ответственность за достоверность информации ни в каких документах,

оформляемых по результатам аттестации, кроме протоколов измерений и оценок условий труда (см. п. 52 Порядка).

Поэтому после завершения второго этапа проведения аттестации аттестационной комиссии (см. рис. 3.1) целесообразно принять окончательное решение о том, какая информация будет отражена в картах аттестации, Плана мероприятий, для того чтобы аттестующая организация оформила их. Удобно анализировать информацию, если она оформлена в виде сводных таблиц и сгруппирована по какому-либо общему признаку; кроме этого, в таком случае работу по подготовке материала к заседанию аттестационной комиссии можно распределить между специалистами, компетентными в определенных областях, например:

- классы условий труда – специалисты аттестующей организации;
- численность работающих по штатному расписанию или фактическая численность работников за месяц, предшествовавший заполнению Карты аттестации, а также количество женщин и лиц в возрасте до 18 лет – специалист по кадрам;
- повышенный размер оплаты труда, дополнительный отпуск, продолжительность рабочей недели (до проведения аттестации и по результатам аттестации) – специалисты по труду и заработной плате;
- молоко и лечебно-профилактическое питание (до проведения аттестации и по результатам аттестации) – специалист по охране труда;
- досрочное назначение трудовой пенсии по старости (до проведения аттестации и по результатам аттестации) – специалист по кадрам;
- по медицинским осмотрам, режимам труда и отдыха, подбору работников (до проведения аттестации и по результатам аттестации) – медицинский работник организации;
- уточненные сведения об используемых на рабочем месте оборудовании, материалах и сырье – производственные специалисты (информация в картах аттестации не должна противоречить протоколам измерений и оценок, оценки травмоопасности и обеспеченности СИЗ, а информация о материалах и сырье не должна противоречить информации в таблицах а) и б) к Перечню рабочих мест;
- План мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и

улучшению и оздоровлению условий труда – специалист по охране труда с учетом предложений всех сторон аттестационной комиссии.



По результатам рассмотрения перечисленных сведений аттестационная комиссия составляет протокол заседания аттестационной комиссии и передает согласованные сведения аттестующей организации для оформления отчета об аттестации.

### 10.3. Состав документов по результатам аттестации

Результаты аттестации оформляются аттестационной комиссией в виде Отчета об аттестации (согласно п. 44 Порядка). Полный комплект документов по результатам аттестации включает в себя следующие документы:

- 1) протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговый), оформленный по образцу приложения № 9 к Порядку (вместе с отчетом об аттестации передается работодателю);
- 2) приказ о создании аттестационной комиссии и утверждении графика проведения работ по аттестации;
- 3) перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, оформленный по образцу приложения № 1 к Порядку;
- 4) карты аттестации рабочего места по условиям труда, оформленные по образцу приложения № 2 к Порядку;
- 5) протоколы измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оформленные в соответствии с требованиями п. 18 Порядка;
- 6) протоколы оценки травмоопасности рабочих мест, оформленные по образцу приложения № 4 к Порядку (в п. 44 Порядка не указаны – прим. авторов книги);
- 7) протоколы оценки обеспеченности работников СИЗ, оформленные по образцу приложения № 5 к Порядку (в п. 44 Порядка не указаны – прим. авторов книги);
- 8) сводная ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, оформленная по образцу приложения № 6 к Порядку;
- 9) сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсаций,

которые необходимо в этой связи устанавливать работникам, оформленная по образцу приложения № 7 к Порядку;

10) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, оформленный по образцу приложения № 8 к Порядку;

11) сведения об аттестующей организации, оформленные по образцу приложения № 10 к Порядку, с приложением копии документов на право проведения измерений и оценок аттестующей организацией:

- аттестат аккредитации испытательной лаборатории;
- область аккредитации испытательной лаборатории;
- копия уведомления о включении в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги по аттестации;

12) протоколы заседаний аттестационной комиссии (*должны быть обязательно – прим. авторов книги*);

13) заключение (я) по итогам государственной экспертизы условий труда (при наличии);

14) предписание (я) должностных лиц о выявленных нарушениях Порядка (при наличии);

15) приказ о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации.

#### 10.4. Оформление Карт аттестации рабочих мест по условиям труда

Карты аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – Карты аттестации) должны быть оформлены по образцу, приведенному в приложении № 2 к Порядку. Рекомендации по заполнению Карт аттестации приведены в Приложении № 3 к Порядку.

**В адресной части** карты аттестации указывается полное наименование, фактический и юридический адрес работодателя (организации).

Российское законодательство не содержит таких понятий как «фактический адрес» и «юридический адрес». Вместо этого используется обозначение «место нахождения» юридического лица, определяемое по месту его государственной регистрации. В ситуации, когда место государственной регистрации юридического лица и место его деятельности не совпадают, адрес, по которому юридическое лицо осуществляет фактическую деятельность, называют фактическим адресом, а по которому оно зарегистрировано – юридическим адресом.

По мнению авторов книги, в качестве фактического адреса организации следует указать адрес, по которому расположена администрация организации (не адрес рабочего места).

Каждая карта должна содержать коды:

- ОКПО – общероссийский классификатор предприятий и организаций,
- ОКОГУ – общероссийский классификатор органов государственной власти и управления,
- ОКВЭД – общероссийский классификатор видов экономической деятельности,
- ОКАТО – общероссийский классификатор административно-территориальных объектов.
- Эти данные содержатся в информационном письме об учете в Статрегистре Росстата, которое имеется в каждой организации (обычно в бухгалтерии).
- ИНН – идентификационный номер налогоплательщика (Свидетельство о постановке на учет российской организации в налоговом органе по месту нахождения на территории РФ).



В каждой карте должны быть указаны: фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты. При изменении какой-либо из перечисленной выше информации в течение срока действия результатов аттестации Карта аттестации может быть признана недействительной органами надзора или судом (в случае конфликтных ситуаций – например, жалоб работников).

Номер рабочего места, наименование профессии (должности) указываются в соответствии с Перечнем рабочих мест. На все аналогичные рабочие места, характеризующиеся совокупностью признаков, определенных Порядком, составляется одна карта на первое рабочее место из списка аналогичных мест.

Наименования подразделений заполняются в соответствии с имеющейся в организации системой наименований; если соответствующие структурные подразделения отсутствуют – запись «Отсутствует».

**В строке «Количество и номера аналогичных рабочих мест (РМ)»** указывается количество аналогичных рабочих мест, **включая** рабочее

место, на которое заполняется Карта аттестации. Информация в карте аттестации должна соответствовать Перечню рабочих мест.

**В строке 010** указывается номер и наименование выпуска Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) или наименование раздела единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих (ЕКС).

Согласно ст. 57 Трудового Кодекса РФ, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Поэтому если в ходе аттестации выясняется, что профессии (должности) работников организации соответствуют описанию, приведенному в статье 57 Трудового Кодекса РФ, то требуется:

- их наименования привести в соответствие с ОК 016–94;
- должностные и рабочие инструкции составить таким образом, чтобы они не противоречили квалификационным справочникам (ЕКС, ЕТКС).

Наименования остальных профессий и должностей приводить в соответствие с ЕТКС и КС не обязательно. В случае если профессия или должность отсутствует в ЕТКС, КС, в строке 010 следует сделать соответствующую запись.

**В строке 020** указывается численность работающих по штатному расписанию или фактическая численность работников за месяц, предшествовавший заполнению Карты аттестации. Эта информация должна соответствовать информации, содержащейся в Перечне (при необходимости перечень должен быть актуализирован на момент составления Карт аттестации).

**В строке 021** следует указать перечень используемого на рабочем месте оборудования, материалов и сырья (инструменты и приспособления в строку 021 не вносятся).

**Строка 030** заполняется на основе результатов оценки условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса, по травмоопасности, по обес-

печенности СИЗ. В этой строке должны быть отражены выводы по всем оцениваемым факторам, отмеченным в графах 7–25 Перечня рабочих мест. Следует обратить внимание на то, что такие факторы как «электромагнитные поля и излучения», «ультрафиолетовое излучение», «лазерное излучение» в карту заносятся в одну строку под названием «неионизирующие излучения». После проведения оценки каждого из имеющихся на рабочем месте видов неионизирующих излучений необходимо установить общий класс условий труда по фактору «неионизирующие излучения» и занести этот класс в Карту аттестации (подробнее об оценке неионизирующих излучений см. Руководство Р 2.2.2006–05).

Следует обратить внимание, что протоколы измерений и оценок факторов производственной/рабочей среды и трудового процесса являются неотъемлемой частью карты аттестации. В случае, если протоколы сводные, в строке 030 Карты также в обязательном порядке приводится таблица «Фактическое состояние условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса». Также следует обратить внимание на то, что Порядок не требует приложения непосредственно к Карте аттестации протоколов оценки обеспеченности работников СИЗ и протоколов оценки травмоопасности рабочих мест. Эти протоколы целесообразно хранить в отдельной (ых) папке (ах).

**В строке 040** приводятся сведения о гарантиях и компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при этом указываются фактические размеры компенсации, предоставляемые работнику до проведения аттестации, и информация о том, предусмотрен ли действующим законодательствам тот или иной вид компенсации, без указания ее размера (подробная информация о современном состоянии нормативной базы для назначения компенсации приведена в разделе 5). По мнению авторов книги на момент ее издания в большинстве случаев отсутствуют<sup>21</sup> действующие

<sup>21</sup> В соответствии со ст. 219 Трудового Кодекса РФ размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В свою очередь Правительство РФ порекомендовало Минздравсоцразвития России установление условий предоставления указанных компенсаций (см. п. 2 Пост. Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»). На момент издания книги условия предоставления перечисленных компенсаций Минздравсоцразвития России не установлены, поэтому основания для их установления, **отсутствуют**.

нормативные правовые акты, на основании которых может быть установлена необходимость и тем более размер компенсаций по результатам оценки условий труда (за некоторым исключением<sup>22</sup>). На рис. 10.1 и 10.2 представлена часть строки 040 (пп. 1–3) в заполненном виде до и после принятия Минздравсоцразвития России соответствующих нормативных правовых актов.

N п/п	Виды компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении компенсации (да, нет)	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников	10 %	нет	отсутствует
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	6 рабочих дней	нет	отсутствует
3.	Продолжительность рабочего времени	40 часов	нет	отсутствует
4.	...	...	...	...
5.	...	...	...	...

Рис. 10.1. Фрагмент строки 040. Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (до принятия Минздравсоцразвития России нормативных правовых актов)

<sup>22</sup> После вступления в силу постановления Правительства РФ от 5.08.2008 г. № 583, был разработан ряд нормативных правовых актов, содержащих перечни учреждений, структурных подразделений и должностей работников федеральных бюджетных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, а также размеры этих выплат. Например: Приказ ФМБА от 3.09.2008 г. № 305 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных ФМБА России»; Приказ Минздравсоцразвития России от 28.08.2008 г. № 463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»; Приказ ФТС от 8.12.2008 г. № 1533 «Об утверждении перечня подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда».

N п/п	Виды компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении компенсации (да, нет)	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников	10 %	да	ТК РФ, разд. VI, гл. 21, ст. 147, прил. №... к приказу Минздравсоцразвития России от ... №..., разд..., п...
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	6 рабочих дней	да	ТК РФ, разд. V, гл. 19, ст. 117, прил. №... к приказу Минздравсоцразвития России от ... №..., разд..., п...
3.	Продолжительность рабочего времени	40 часов <sup>23</sup>	да	ТК РФ, разд. IV, гл. 15, ст. 92, прил. №... к приказу Минздравсоцразвития России от ... №..., разд..., п...
4.	...	...	...	...
5.	...	...	...	...

Рис. 10.2. Фрагмент строки 040. Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (после принятия Минздравсоцразвития России нормативных правовых актов)

Однако заполнение строки 040 предлагаемым образом, хотя и не противоречит Порядку, проблему обоснованного назначения/отмены/изменения размера компенсаций в организации по результатам аттестации рабочих мест не решает. Для ее решения следует воспользоваться положением Порядка (абз. 8 п. 12), в соответствии с которым аттестационная комиссия «готовит предложения (при необходимости) о внесении изменений и дополнений в трудовой договор в части

<sup>23</sup> В строке 040 должна быть указана «продолжительность рабочей недели» по факту, в том числе и нормальная – 40 часов в неделю, а по результатам оценки условий труда следует указать только необходимость установления сокращенной рабочей недели.

... установления ... гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными и (или) опасными условиями труда».

После завершения аттестации рабочих мест, оформления и подписания Карт аттестации аттестационная комиссия должна принять решение относительно нормативной базы, на которой будут основываться ее предложения руководству организации. В данном случае, на момент издания книги речь идет не только о выполнении требований, установленных законодательством или требований нормативных правовых актов, но и о добровольном применении тех или иных документов в качестве обоснования принимаемых решений.



Авторы книги обращают внимание, что все последующие рекомендации по назначению компенсаций по результатам аттестации следует использовать только с учетом всех рисков для организации (экономических, социальных, законодательных, налоговых)<sup>24</sup>.

В качестве обоснования предложений аттестационной комиссии в отношении назначения/отмены «компенсаций», в частности могут служить:

- документы бывшего Союза ССР (Списки и Перечни);
- постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870;
- коллективный договор, соглашение;
- условия трудовых договоров;
- ведомственные (корпоративные) нормативные акты;
- судебные решения по аналогичным случаям;
- информационные письма федеральных органов исполнительной власти, предписания надзорных органов;
- решения, принятые ранее по рабочим местам с аналогичными условиями труда и др.

Отдельно следует обратить внимание на обоснование отмены ранее назначенных «компенсаций». При этом следует различать, по меньшей мере, два характерных случая:

1) «компенсации» были установлены без каких-либо оснований, без явного указания на наличие на рабочем месте «вредных (опасных)» или иных «особых» условий труда;

<sup>24</sup> Приведенные далее рекомендации не предназначены для большинства бюджетных учреждений.

2) соответствующие условия для назначения «компенсаций» были установлены и документированы в ходе предыдущей аттестации рабочих мест.

В первом случае «установление» компенсаций аттестационная комиссия может признать необоснованным и предложить работодателю их отменить.

Во втором случае отмена «компенсаций», например, в результате установления на рабочем месте «допустимых» условий труда после улучшения условий или характера труда, изменения гигиенических нормативов или иной нормативной базы и др. может быть рекомендована, но с определенными оговорками.

Дело в том, что в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ ранее установленные «компенсации» обусловленные занятостью во вредных (опасных) условиях труда, на тяжелых работах могут быть отменены только при достижении «безопасных» условий труда. «Безопасные условия труда» (в формулировке ст.209 Трудового кодекса РФ) не могут быть достигнуты (обоснованы) в принципе. Кроме того, в ходе аттестации рабочих мест «безопасные условия труда» не устанавливаются.

Поэтому ранее назначенные компенсации, связанные с наличием на рабочем месте «вредных (опасных) условий труда», установленных по результатам аттестации рабочих мест, бесспорно отменить невозможно. Для отмены «компенсаций» необходимо заручиться согласием каждого работника с тем, что на его рабочем месте воздействие «вредных» и «опасных» производственных факторов, способных нанести вред его здоровью, исключено.

**Рекомендации по внесению изменений в трудовые договоры в части повышения (уменьшения размера, отмены повышения) оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

Согласно ст. 147 Трудового Кодекса РФ, «оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения **устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации<sup>25</sup>**, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Конкретные размеры** повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором».

В условиях отсутствия нормативных правовых актов, разработанных в соответствии с Трудовым кодексом РФ и неоднозначности правового статуса нормативных правовых актов бывшего Союза ССР (см. раздел 5), аттестационная комиссия организации (в соответствии с абз.3 п.12 Порядка) может принять решение руководствоваться при назначении компенсаций нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР. К таким документам в части установления повышенного размера оплаты труда относятся:

- постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22–78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;

- Отраслевые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда (далее – Перечни).

Условия повышения оплаты труда, установленные этими документами, следующие:

<sup>25</sup> В свою очередь Правительство РФ поручило Минздравсоцразвития России установление условий предоставления указанных компенсаций (см. п. 2 Пост. Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»). В настоящее время условия предоставления повышенной оплаты труда Минздравсоцразвития России не установлены, поэтому основания для установления повышенной оплаты труда, предусмотренной ст. 147 Трудового Кодекса РФ, **отсутствуют**.

1) общая оценка условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствует классу 3.1–3.3;

2) вид работ, выполняемых работником, включен в отраслевой Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда;

3) вредные факторы, за которые предусмотрено установление доплат за вредные условия труда:

- химические вещества;
- аэрозоли, преимущественно фиброгенного действия;
- шум;
- вибрация;
- инфракрасное излучение;
- неионизирующее излучение (радиочастотный диапазон, высокочастотный диапазон и т. п.)
- температура воздуха на рабочем месте в помещении;
- тяжесть труда;
- иные факторы, предусмотренные Перечнями.

4) при последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

В табл. 10.1 приведены примеры предложений о внесении изменений в трудовой договор в части обязательства работодателя по установлению гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в случаях:

1) если по результатам аттестации уменьшается размер повышения оплаты труда по результатам оценки условий труда;

2) если условия труда по результатам аттестации рабочих мест признаны в установленном порядке «безопасными»;

3) если размер повышения оплаты труда за вредные условия труда по результатам оценки условий труда сохраняется.



Таблица 10.1  
**Размер повышения оплаты труда  
 по результатам аттестации рабочих мест**

№ рабочего места	Наименование подразделения, профессии и должности	Размер повышения оплаты труда					
		фактический		по результатам оценки условий труда			
		%	факторы, его обуславливающие	необходимость	Основание	%	факторы, его обуславливающие
1	Моторист цементировочного агрегата	16	химический шум, инфразвук, вибрация, тяжесть труда	да	ТК РФ, раздел VI, глава 21, ст. 147, раздел XIV, ст. 423, раздел II, п. 1.10. Перечня**	4*	шум
2	Аккумуляторщик	8	химический, тяжесть труда	нет	отсутствует (безопасные условия труда, ТК РФ, ч. 3, р. X, п. 36, ст. 219).	0	–
3	Психоневрологическое отделение, санитарка	25	Работа с больными	да	Прил. 4, п. 2.1 Примерного положения***	25	тяжесть труда

\* Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3.10.1986 № 387/22–78.

\*\* Отраслевой Перечень производств, профессий, должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда организаций ОАО «Газпром», утв. 05.07.2006.

\*\*\* Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Минздравсоцразвития России, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 28.08.2008 г. № 463н.

Специалист по труду и заработной плате \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

Юрист \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

Представитель профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

**Рекомендации по внесению изменений в трудовые договоры в части предоставления (изменения продолжительности, отмены) дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК РФ).

На момент издания книги нормативная правовая база по обоснованному предоставлению дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Минздравсоцразвития России не установлены, так же как и основания для повышенной оплаты труда, предусмотренной ст. 147 Трудового Кодекса РФ. В случае принятия аттестационной комиссией (в соответствии с абз.3 п.12 Порядка) решения руководствоваться в своей работе нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР, к таким документам можно отнести:

- Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением ГК Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П – 22 с изменениями и дополнениями;

- Постановление Госкомтруда СССР от 01.03.1991 № 56 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала предприятий и объединений, занятым на добыче и транспортировке соли»;

- Постановление Госкомтруда СССР от 05.02.1991 № 28 «Об утверждении списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала предприятий и объединений промышленности строительных материалов, занятым на добыче, транспортировке асбеста, графита, каолина, талька и других нерудных полезных ископаемых»;

- Постановление Госкомтруда СССР от 05.02.1991 № 26 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений»;

- Постановление Госкомтруда СССР от 05.02.1991 № 24 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горных работах по разведке и добыче урановой, бериллиевой и ториевой руд в атомной энергетике и промышленности»;

- Постановление Госкомтруда СССР от 05.02.1991 № 23 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горнодобывающих предприятиях, в объединениях и шахтостроительных, шахтопроходческих, шахтомонтажных организациях металлургической промышленности»;

- Постановление Госкомтруда СССР от 01.02.1991 № 20 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горно-химических предприятиях, в объединениях и шахтостроительных, шахтопроходческих, шахтомонтажных организациях, на нефтяных и озокеритовых шахтах, рудниках и карьерах по добыче нефтеситума и озокерита»;

- Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П–20 (далее в этом разделе – Инструкция).

Общие условия предоставления дополнительного отпуска согласно Спискам и Инструкции следующие:

- 1) профессия (должность) работника, производство, цех в котором он занят, указаны в соответствующем Списке;

- 2) общая оценка условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствует классу 3.1–4;

Частные условия следующие:

- 1) по ряду Списков дополнительные отпуска предоставляются только за определенные вредные производственные факторы, перечисленные в Списке, например, такие как, пыль породная содержащая свинец, пыль, содержащая свободную двуокись кремния, температура воздуха +26 град. С и выше, загазованность (метан, углекислый, угарный газ, сероводород и сернистый, толуол, гептиловый эфир, окислы марганца и азота), вибрация и др.);

- 2) в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22, **засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня**, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

- 3) при записи в Списке, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22, **«постоянно занятый» или «постоянно работающий»** в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в данном Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях **полный рабочий день**, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Следует обратить внимание на некоторые пункты Инструкции, например, п. 3: ««министры и руководители ведомств СССР, Советы

Министров союзных республик в тех случаях, когда вредность работы на производстве уменьшается или устраняется, обязаны по согласованию с Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР уменьшать продолжительность дополнительного отпуска или не предоставлять его совсем, а также устанавливать в указанных случаях рабочий день нормальной продолжительности.

При вводе в эксплуатацию новых предприятий, производств и цехов министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик обязаны рассматривать вопрос о необходимости предоставления рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим этих предприятий, производств и цехов дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня независимо от того, что на действующих предприятиях, выпускающих аналогичную продукцию, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день установлены...»

То есть уже в 1975 году предполагалось, что дополнительный отпуск за «вредность» – это не пожизненная гарантия государства, и в случае уменьшения «вредности» или её устранения дополнительный отпуск мог быть сокращен или отменен полностью. Кроме того, Список, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П – 22 давал безоговорочное право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день установленной в них продолжительности только по профессиям, должностям, производствам, цехам, существующим до момента его утверждения. А при введении в эксплуатацию новых предприятий предполагалось дополнительно рассматривать вопрос о предоставлении дополнительного отпуска (а также и сокращенного рабочего дня). Кроме этого, на момент составления данного Списка нормальной считалась продолжительность рабочей недели 41 час, а основной отпуск составлял 12 рабочих дней.

В табл. 10.2 приведены примеры заполнения предложений о внесении изменений в трудовой договор в случаях, если:

- 1) по результатам аттестации установлены «вредные условия труда»;
- 2) условия труда по результатам аттестации рабочих мест признаны в установленном порядке «безопасными условиями труда».

Таблица 10.2  
**Дополнительный отпуск  
по результатам аттестации рабочих мест**

№ рабочего места	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Дополнительный отпуск				
		фактический		по результатам оценки условий труда		
		рабочих дней	Основание	необходимость	Основание	рабочих дней
1	Моторист центрифужно-агрегата	6	Раздел IX, п. 19а) *	да	ТК РФ, разд. V, гл. 19, ст. 117, разд. XIV, ст. 423, Пост. Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22, разд. IX, п. 19а)	6
2	Аккумуляторщик	12	Раздел XLIII, п. 2а) *	нет	Отсутствует (безопасные условия труда, ТК РФ, ч. 3, п. X, гл. 36, ст. 219.)	–

\* в соответствии с постановлением № 298/П–22 от 25.10.74

Специалист по труду и заработной плате \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Юрист \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Представитель профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

**Рекомендации по внесению изменений в трудовые договоры в части установления продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Согласно ст. 91 Трудового Кодекса РФ, «рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые

обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником».

Следует обратить внимание, что в соответствии со ст. 92 Трудового Кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По причине, отмеченной выше, в настоящее время сокращенный рабочий день (сокращенная продолжительность рабочего времени) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ст. 92 Трудовым кодексом РФ установлена не может быть. В случае принятия аттестационной комиссией решения руководствоваться в своей работе нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР так же как и при установлении дополнительного отпуска следует учитывать все риски организации, связанные с их применением.

Кроме этого, в соответствии со ст. 350 Трудового Кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности (и независимо от результатов оценки условий труда) продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации, в настоящее время – пост. Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

В табл. 10.3 приведен пример заполнения предложений аттестационной комиссии о внесении изменений в трудовой договор в случаях:

- 1) с нормальной продолжительностью рабочего времени;
- 2) с сокращенной продолжительностью рабочего времени (с учетом результатов оценки условий труда);
- 3) с сокращенной продолжительностью рабочего времени (независимо от результатов оценки условий труда).

Таблица 10.3  
Продолжительность рабочей недели  
по результатам аттестации рабочих мест

№ рабочего места	Наименование подразделения, профессии и должности	Продолжительность рабочей недели				
		фактическая		по результатам оценки условий труда		
		час	основание	необходимость	основание	час
1	Моторист цементировочного агрегата	40	ТК РФ, ст. 91	нет	отсутствует	не более 40
2	Заливщик свинцово-оловянистых сплавов	36	ТК РФ, ст. 92	да	ТК РФ, раздел IV, глава 15, ст. 92, раздел XIV, ст. 423, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22, раздел XLIII, п. 42а)	36
3	Психоневрологическое отделение, санитарка	39	ТК РФ, ст. 350	да	пост. Правительства РФ от 14.02.2003г. №101, прил. № 1, раздел V	36

Специалист по труду и заработной плате \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Юрист \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Представитель профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

**Строка 040, пп. 4, 5.** Обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятым на работах с вредными условиями труда. Выдача лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда

В соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н с изменениями от 19 апреля 2009 года (далее в этом разделе – Приказ № 45н) утверждены:

1. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов.

2. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

3. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится при выполнении одновременно четырех условий:

1) в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда;

2) вредные условия труда установлены по факторам, предусмотренным Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 3 к Приказу № 45н);

3) уровни факторов из приложения № 3 к Приказу № 45н на рабочем месте превышают установленные нормативы;

4) работы в указанных условиях выполняются в течение не менее чем половины рабочей смены.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

1) наличие результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном на момент вступления в силу Приказа № 45н порядке, которые подтверждают отсутствие на рабочем месте факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, приведенным в приложении № 3 к Приказу № 45н, или отсутствие превышения установленных нормативов по выявленным при проведении аттестации рабочих мест вредным производственным факторам, указанным в Перечне вредных производственных факторов, приведенном в приложении № 3 к Приказу № 45н;

2) согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда не выявлено наличия предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов или превышения установленных нормативов по указанным в Перечне вредных производственных факторов и выявленным при проведении аттестации рабочих мест вредным производственным факторам.

При отсутствии у работодателя данных о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу Приказа № 45н.

В соответствии со ст. 222 на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н утверждены:

• Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (приложение № 1 к Приказу № 46н);

• Рационы лечебно-профилактического питания (приложение № 2 к Приказу № 46н);

• Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (приложение № 3 к Приказу № 46н);

• Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение № 4 к Приказу № 46н).

Лечебно-профилактическое питание выдаётся:

• работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня;

• в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации;

• отдельным категориям работников, перечисленным в п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н.

Выдача лечебно-профилактического питания исключает выдачу молока (п. 16 Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н).

На рис. 10.3 представлен пример заполнения строки 040 (пп. 4–5).

N п/п	Виды компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении компенсации (да, нет)	основание
...	...	...	...	...
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	да	да	ТК РФ, разд. X, гл. 36, ст. 222, Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, прил. № 1, п. 2., прил. № 3, п. 969.
5.	Лечебно профилактическое питание	нет	нет	отсутствует

Рис. 10.3. Фрагмент строки 040. Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

В табл. 10.4 приведены примеры рекомендаций аттестационной комиссии по внесению изменений в трудовой договор по результатам аттестации рабочих мест в части установления гарантий и компенсаций:

1) в случае, когда на рабочем месте аккумуляторщика содержание серной кислоты в воздухе рабочей зоны не превышает ПДК;

2) в случае необходимости предоставления работнику лечебно-профилактического питания.

Таблица 10.4

Молоко и ЛПП по результатам аттестации рабочих мест

№ рабочего места	Наименование подразделения, профессии и должности	Молоко или лечебно-профилактическое питание				
		Фактическое		По результатам оценки условий труда		
		наличие	основание	необходимость	основание	примечание <sup>26</sup>
Транспортный цех						
1	Аккумуляторщик	молоко	Серная кислота	нет	Отсутствует (безопасные условия труда). Приказ Минздравсоцразвития России от 16.12.2009 г. № 45н, прил. 1, п. 13	–
Хлебопекарное производство						
2	Пекарь	ЛПП	не известно	да	Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 46н, прил. 1, п. IX, подраздел 6, п. 3095	Витамин С 150 мг Витамин РР 20 мг

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Юрист \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Представитель профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

<sup>26</sup> В случае, когда по нормам предусмотрена выдача работнику дополнительно к молоку других пищевых продуктов, в частности, содержащих пектин, это также рекомендуется указывать в рекомендациях аттестационной комиссии по внесению изменений в трудовой договор в части установления гарантий и компенсаций. При установлении необходимости предоставления работнику лечебно-профилактического питания целесообразно указать номера рациона.



Компенсации, установленные действующими нормативными правовыми актами **отдельным категориям работников, а также при выполнении отдельных видов работ**, учитывающих специфику условий труда таких работ, **в том числе в районах с особыми климатическими условиями**, сохраняются за работником вне зависимости от фактической оценки условий труда и **вносятся в строку 040** (см. прил. № 3 к Порядку).

Механизм реализации, а так же исчерпывающий перечень таких компенсаций в Порядке установлен не четко. Скорее всего, разработчики Порядка имели в виду только компенсации за работу в районах с особыми климатическими условиями, и что такие компенсации должны быть внесены в графу «фактическое наличие» строки 040 Карты аттестации. Какие из всех, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными законодательными актами, виды компенсаций, не зависящие от результатов оценки условий труда будут внесены в карту аттестации конкретной организации, должна решить аттестационная комиссия, при этом нужно учесть, что часть таблицы строки 040 «по результатам оценки условий труда» должна содержать данные только (!) о необходимости компенсаций работникам, занятым **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**.

**В строке 041** приводятся сведения о праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости; в случае если такое право предусмотрено действующим законодательством, то в строке 041 обязательно должны быть указаны главы, статьи, пункты Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», главы, статьи пункты нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, а в случае если право на льготное пенсионное обеспечение предусмотрено постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение», то кроме этого, также в строке 041 указывается № списка (1 или 2), вид производства, вид работ, код профессии (должности) в соответствующем списке.

Трудовая пенсия по старости ранее достижения установленного возраста назначается в соответствии со ст. 27 Федерального закона

от 17 декабря 2001 г. № 173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Всего существует 21 категория лиц, которым по тем или иным причинам данной статьей предусмотрено досрочное назначение пенсии по старости. При этом ряд категорий лиц прямо указан в ст. 27 настоящего Закона (например, пп. 19: лица, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста). Ряду категорий лиц льготная пенсия предоставляется по спискам производств, работ, профессий и должностей (с дополнениями и изменениями к ним), утвержденным Кабинетом Министров СССР, Советом Министров РСФСР и Правительством Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537 «О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»»). Например:

а) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, действует список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, утвержденный постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

б) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, действует список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденный постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10. (Постановление Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537).



Применение списков № 1 и № 2 производится с учетом аттестации рабочих мест (Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10).

в) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости женщинам, занятым в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью, действует Список производств и профессий текстильной промышленности, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 1 марта 1992 г. № 130



Список производств и профессий текстильной промышленности, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 1 марта 1992 г. № 130, и ряд других подобных списков применяются без учета результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Постановлением Минтруда РФ от 22 мая 1996 г. № 29 утверждены Разъяснения Минтруда РФ от 22 мая 1996 г. № 5. В соответствии с п. 5. Разъяснений право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники, постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных Списками, в течение полного рабочего дня.

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях труда, предусмотренных Списками, не менее 80 процентов рабочего времени. При этом в указанное время включается время выполнения подготовительных и вспомогательных работ, а у работников, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, также время выполнения ремонтных работ текущего характера и работ по технической эксплуатации оборудования. В указанное время может включаться время выполнения работ, производимых вне рабочего места с целью обеспечения основных трудовых функций.

На основании анализа вышеперечисленных нормативных правовых актов можно сделать вывод, что льготное пенсионное обеспечение предусмотрено если:

1) соблюдается принцип взаимосвязи видов деятельности работника, а также наименование профессии (должности) с видами деятельности, профессией (должностью), по которым предусмотрено льготное пенсионное обеспечение;

2) наименование профессии (должности) работника соответствует наименованию профессий (должностей), по которым предусмотрено льготное пенсионное обеспечение.

3) если льготная пенсия предоставляется по Спискам, работники должны быть заняты на работах, предусмотренных этими Списками, не менее 80% рабочего времени;

4) в случае применения Списков № 1 и № 2 общая оценка условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствует классу 3.1–3.4.

В табл. 10.5 приведены примеры составления сводной таблицы для последующего заполнения строки 041 Карт аттестации в случаях:

1) подтверждения правильности включения рабочего места, профессии в Перечень, представляемый организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ;

2) если в результате оценки условий труда при аттестации выявляется необходимость исключения профессии или должности из перечня, ежегодно передаваемого организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ, по причине несоответствия характера выполняемых работ требуемому для досрочного назначения пенсии, неполной занятости по «льготной профессии» и т. п., в графе «Необходимость компенсаций по результатам оценки условий труда» ставится «–», в графе «Основание» указывается причина, по которой работнику отказано в досрочном назначении трудовой пенсии по старости на данном рабочем месте;

3) при необходимости указывать эти сведения для мужчин и женщин.

**В строке 050** приводятся сведения о необходимости проведения медицинских осмотров с указанием соответствующих нормативных правовых актов, со ссылками на разделы, главы, статьи, пункты. Далее приводятся примеры нормативных правовых актов, содержащих требования по проведению медицинских осмотров работников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ: ст. 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников<sup>27</sup>; ст. 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет; ст. 328. Прием на работу, непосредственно

<sup>27</sup> Для реализации требований ст. 213 Трудового Кодекса РФ разработан Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».



связанную с движением транспортных средств; ст. 330.3. Медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на подземных работах; ст. 348.3. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов.

2. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. № 81 – ФЗ (КТМ РФ), ст. 55. Требования к состоянию здоровья лиц, допускаемых к работе на судне.

3. Федеральный закон от 24 июня 2008 г. № 90 – ФЗ «Технический регламент на масложировую продукцию», ст. 16. Требования к персоналу, занятому в процессе производства пищевой масложировой продукции.

4. Федеральный закон от 12 июня 2008 г. № 88 – ФЗ «Технический регламент на молоко и молочную продукцию», ст. 22. Гигиенические требования к работникам изготовителя или продавца молока и продуктов переработки молока.

5. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 – ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», ст. 25. Трудовые отношения и гарантии работников железнодорожного транспорта.

6. Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29 – ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов», ст. 23. Требования к работникам, осуществляющим деятельность по изготовлению и обороту пищевых продуктов.

7. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77 – ФЗ «О ведомственной охране», ст. 6. Работники ведомственной охраны.

8. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52 – ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», ст. 34. Обязательные медицинские осмотры.

9. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151 – ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», ст. 9. Комплектование аварийно-спасательных служб.

10. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38 – ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ – инфекции)», ст. 9. Обязательное медицинское освидетельствование.

11. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266 – I «Об образовании», ст. 51. Охрана здоровья обучающихся, воспитанников.

12. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132 – I «О статусе судей в Российской Федерации», ст. 4.1. Медицинское освидетельствование претендента на должность судьи.

**В строке 060** приводятся:

1. Рекомендации по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, включая:

- рекомендации по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- рекомендации по улучшению и оздоровлению условий труда;
- рекомендации по приведению в соответствие с требованиями нормативных правовых актов трудовых договоров в части наименований профессий (должностей), перечня СИЗ, гарантий и компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- иные рекомендации, по усмотрению аттестационной комиссии.

2. Рекомендации по режиму труда и отдыха. Следует отметить, что в данном случае рекомендации могут быть составлены как на основании действующих нормативных правовых актов (обязательные для применения), так и на основании иных документов (рекомендательных), содержащих требования или рекомендации по режиму труда и отдыха. Порядок не требует указывать ссылки на соответствующие разделы, главы, статьи, пункты, однако это может оказаться полезно для случаев разрешения конфликтных ситуаций. Например:

- для пользователей ПЭВМ, работающих с монитором от 4 часов и более, – 10–15 мин. через каждые 45–60 минут работы с ПЭВМ (по СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03, прил. – рекомендуемое);
- для водителей – 10 мин. через 2 часа работы на линии (по СП 4616–88 – не обязательный документ);
- при работе с противошумами и при уровне звука, эквивалентном уровне звука от 80 до 105 дБА – 2 перерыва по 10 мин. (Руководство Р 2.2.2006–05, Прил. 7 (рекомендуемое), табл. П.7.3);
- при работе с противошумами и при уровне звука, эквивалентном уровне звука выше 105 дБА, – 2 перерыва по 15 мин. (Руководство Р 2.2.2006–05, Прил. 7 (рекомендуемое), табл. П.7.3);
- при работе без противошумов:
  - от 95 до 105 дБА – 2 перерыва по 15 мин. (по Руководству Р 2.2.2006–05, Прил. 7 (рекомендуемое), табл. П.7.3);
  - от 105 до 115 дБА – 2 перерыва по 20 мин. (по Руководству Р 2.2.2006–05, Прил. 7 (рекомендуемое), табл. П.7.3);
  - от 115 до 125 – 2 перерыва по 25 мин. (по Руководству Р 2.2.2006–05, Прил. 7 (рекомендуемое), табл. П.7.3);

Таблица 10.5  
Досрочное назначение трудовой пенсии по старости

№ рабочего места	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Фамилия, инициалы работника	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости			
			Фактическое	по результатам оценки условий труда		
			наличие	основание	необходимость	основание
1) Подтверждение правильности включения рабочего места, профессии в Перечень, предоставляемый организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ						
100	Электрогазосварщик	....	Да	Список № 2, утв. пост. Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10, Раздел XXXIII. Общие профессии. Код 23200000–19756	Да	Список № 2, утв. пост. Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10, Раздел XXXIII. Общие профессии. Код 23200000–19756
2) Необходимость исключения профессии или должности из перечня, ежегодно передаваемого организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ						
111	Аккумуляторщик	....	Да	Список № 2, утв. пост. Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10, Раздел XXXIII. Общие профессии. Код 23200000–10047	Нет	Условия труда на РМ признаны безопасными

№ рабочего места	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Фамилия, инициалы работника	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости			
			Фактическое	по результатам оценки условий труда		
			наличие	основание	необходимость	основание
3) Необходимость указывать сведения для мужчин/женщин						
129	Тракторист	Иванов И. И. Сидорова С. С.	Нет	Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173–ФЗ, ст. 27, п. 3. (женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов–машинистов в сельском хозяйстве, др. отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно–разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет)	Нет	Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173–ФЗ, ст. 27, п. 3. (женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов–машинистов в сельском хозяйстве, др. отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно–разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет)

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись) (дата)

Юрист \_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись) (дата)

Представитель профсоюзной организации или другого уполномоченного работниками представительного органа \_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись) (дата)

- при работе на открытой территории – в зависимости от климатических условий по Методическим рекомендациям МР 2.2.7.2129–06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.)

3. Рекомендации по подбору работников основываются исключительно на требованиях нормативных правовых актов, запрещающих труд женщин и лиц моложе 18 лет во вредных и опасных условиях труда. Здесь следует обратить внимание на слово «запрещающих». К таким нормативным правовым актам относятся:

- Трудовой кодекс Российской Федерации, разд. XII, гл. 41, ст. 253 «Работы, на которых ограничивается применение труда женщин» (в той части, которой запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы);

- Трудовой кодекс Российской Федерации, разд. XII, гл. 42, ст. 265 «Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет»;

- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;

- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

**В строке 070** приводится заключение аттестационной комиссии по результатам аттестации данного рабочего места о соответствии (не соответствии) государственным нормативным требованиям охраны труда.

Карта аттестации подписывается председателем, членами аттестационной комиссии с указанием их должности, а также работниками, работающими на данном рабочем месте. Работники должны быть ознакомлены под роспись с картами аттестации в срок не более 10 рабочих дней (2 недели – при 5 – дневной рабочей неделе) с даты

передачи работодателю подписанного аттестационной комиссией протокола заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итогового).

### 10.5. Оформление сводных данных по результатам аттестации рабочих мест

После заполнения карт аттестации можно приступить к оформлению сводных документов по результатам аттестации:

1) Сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (по образцу приложения № 6 к Порядку);

2) Сводной таблицы классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам (по образцу приложения № 7 к Порядку);

#### Пример Сводной ведомости результатов аттестации

##### Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»

(полное наименование работодателя)

Фактический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137.

Юридический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137.

Иванов Иван Иванович, тел. (499) 168–31–78, факс (499) 168–31–78.

адрес электронной почты [IvanovI@yandex.ru](mailto:IvanovI@yandex.ru)

(адрес работодателя, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты)

ИНН работодателя	Код работодателя по ОКПО	Код органа государственной власти по ОКОГУ	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД	Код территории по ОКATO
72986000765	98804500	41001	63.12.22	94235820000

**Сводная ведомость  
результатов аттестации рабочих мест по условиям труда**

Наименование позиции	Количество рабочих мест и работников, занятых на данных рабочих местах (всего)	Проведена аттестация по условиям труда				Количество рабочих мест и работников с классами условий труда				Количество рабочих мест и работников с оценкой соответствия требованиям по обеспеченности СИЗ			Количество рабочих мест и работников, аттестованных с классами условий труда 3 и 4 и (или) «не соответствует по обеспеченности СИЗ»
		1	2	3	4	1	2	3	соответствует	не соответствует	СИЗ не предусмотрены		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Рабочие места, ед.	100	50	0	20	30	0	0	30	20	0	0	50	50
Работники, занятые на данных рабочих местах, чел.	200	80	0	40	40	0	0	40	40	0	0	50	80
из них: женщины*	*	10	0	10	0	0	0	0	10	0	0	10	10
лица в возрасте до 18 лет*	*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\* Сведения заполняются на момент проведения инструментальных измерений и оценок.

Председатель аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И. О.) (дата)

Члены аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И. О.) (дата)

Работодатель обязан направить данный документ (копию или второй экземпляр – прим. авторов книги) в Государственную инспекцию труда в субъекте РФ на бумажном и электронном носителях в сроки, установленные Порядком (не более 10 календарных дней после издания приказа о завершении аттестации и утверждении отчета об аттестации) (п. 45 Порядка). Ответственность за достоверность и полноту предоставления информации в Государственную инспекцию труда возлагается на работодателя (п. 52 Порядка).

Оригинал Сводной ведомости хранится в организации в течение сроков, установленных законодательством РФ (подробнее о хранении результатов аттестации см. раздел 11).

При заполнении сводной ведомости следует иметь в виду, что в графе «Количество рабочих мест и работников, занятых на данных рабочих местах (всего)» указывается общее количество рабочих мест и работников в организации, а в графе «проведена аттестация по условиям труда» – количество рабочих мест, на которых проведена аттестация по условиям труда и количество работников, занятых на этих рабочих местах. Данные этих двух граф будут совпадать только при условии стопроцентной аттестации рабочих мест в организации. С целью предоставления в Государственную инспекцию труда достоверных сведений необходимо, чтобы Перечень рабочих мест был составлен на все рабочие места организации. При этом аттестация может проводиться поэтапно, а обновленная Сводная ведомость направляется в государственную инспекцию труда после завершения каждого этапа аттестации рабочих мест в организации.

Необходимо отметить, что в графе «Количество рабочих мест и работников, аттестованных с классами условий труда 3 и 4 и (или) «не соответствует по обеспеченности СИЗ» указывается количество рабочих мест, на которых условия труда не соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда независимо от количества причин таких несоответствий. Т. е. в данную графу попадают все рабочие места организации, на которых имеется хотя бы одно несоответствие: класс условий труда по факторам производственной/рабочей среды и трудового процесса «3» или «4», класс условий труда по травмоопасности «3» не соответствуют требованиям по обеспеченности СИЗ.



Следует обратить внимание, что, в соответствии с приложением № 6 к Порядку, количество женщин и лиц моложе 18 лет указывается в Сводной ведомости **на момент проведения инструментальных измерений**.

В буквальном смысле, чтобы выполнить данное требование, нужно одновременно с включением измерительного прибора посчитать количество женщин и лиц в возрасте до 18 лет, которые числятся на рабочем месте. Но на практике измерения на рабочем месте проводятся **не одновременно**, а в течение какого-то промежутка времени (при большом количестве факторов и рабочих зон) или два раза в год (в теплый и в холодный периоды). Поэтому, по мнению авторов книги, это требование Порядка ничем не обосновано и практически невыполнимо, так же сложно проконтролировать его выполнение. Кроме этого, например, в строке 020 Карт аттестации те же виды сведений указываются **«по штатному расписанию или фактическая численность за месяц, предшествовавший заполнению Карты»** (см. п. 3, пп. 6 приложения № 3 к Порядку).



Авторы книги рекомендуют в Сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда обобщить сведения о количестве женщин и лиц моложе 18 лет, содержащиеся в строке 020 Карт аттестации. Предупреждаем, что данная рекомендация облегчит работу аттестационной комиссии, но не может служить оправданием при возникновении спорных ситуаций с органами надзора.

### Пример

#### Сводной таблицы классов условий труда и компенсаций

**Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»**  
(полное наименование работодателя)

Фактический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137.

Юридический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137.

Иванов Иван Иванович, тел. (499) 168–31–78, факс (499) 168–31–78.

адрес электронной почты IvanovII@yandex.ru

(адрес работодателя, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты)

ИНН работодателя	Код работодателя по ОКПО	Код органа государственной власти по ОКОГУ	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД	Код территории по ОКАТО
72986000765	98804500	41001	63.12.22	94235820000

#### Сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам

№ рабочего места	Наименование рабочего места (профессии, должности)	Классы условий труда														Обеспеченность средствами индивидуальной защиты	Повышенный размер оплаты труда (да, нет)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)	Лечебно-профилактическое питание (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)			
		химический	биологический	аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	неионизирующие излучения	ионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	тяжесть труда	напряженность труда								Общий класс условий труда	Травмоопасность	
1	Директор	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-	2	2	2	2	оценка не проводилась	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
...	...																								
10	Маркшейдер	-	-	3.1	2	-	-	-	-	2	-	2	2	2	2	3.1	3	соответствует	да	да	да	да	нет	да	

Председатель аттестационной комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

(дата)

Члены аттестационной комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

(дата)

Примечания (согласно Приложению № 7 к Порядку):

1. В графе «№ рабочего места» указывается номер рабочего места, присвоенный аттестационной комиссией в соответствии с п. 12 Порядка.

2. В графе «Наименование рабочего места (профессии, должности)» указывается наименование профессии (должности) работника, занятого на данном рабочем месте.

3. В строке, соответствующей номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, графы «Классы условий труда», указывается класс условий труда, установленный по результатам аттестации для указанного фактора производственной среды (химического, биологического, физического) и трудового процесса (тяжесть и напряженность).

4. В строке, соответствующей номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, графы «Общий класс условий труда» указывается класс условий труда, установленный по результатам аттестации для всех вредных факторов производственной среды и трудового процесса, воздействующих на работника на данном рабочем месте.

5. В строке, соответствующей номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, графы «Травмоопасность», указывается класс травмоопасности, установленный по результатам аттестации в протоколе оценки травмоопасности рабочего места.

6. В строке, соответствующей номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, графы «Обеспеченность средствами индивидуальной защиты» указывается итоговая оценка, установленная по результатам аттестации в протоколе оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте.

7. В строке, соответствующей номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, указывается необходимость в предоставлении работникам, занятым на данном рабочем месте, указанных компенсаций (да/нет) граф «Повышенный размер оплаты труда», «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск», «Сокращенная продолжительность рабочего времени», «Молоко или другие равноценные пищевые продукты», «Лечебно-профилактическое питание», «Льготное пенсионное обеспечение».

8. В том случае, если измерения и оценки фактора производственной среды и трудового процесса на рабочем месте не проводились,

то графа, соответствующая данному фактору, и строка, соответствующая номеру рабочего места, на котором проводились измерения и оценки, остается пустой (при этом подразумевается, что условия труда по данному фактору на данном рабочем месте соответствуют оптимальным (класс условий труда «0»). Формулировка, приведенная в скобках, содержит в себе следующие риски:



1) согласно Руководству Р 2.2.2006–05, оптимальные условия труда = 1 класс (не «0») – это либо ошибка, либо Порядок подразумевает классификацию условий труда, отличающуюся от той, что приведена в Руководстве Р 2.2.2006–05.

2) оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса (тяжесть и напряженность). Для других факторов, согласно Руководству Р 2.2.2006–05, за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Без измерений достаточно сложно определить, что на рабочем месте какой-либо фактор отсутствует или не превышает уровни, безопасные для населения. Например, по «химическому фактору» безопасные для населения нормативы приведены в ГН 2.1.6.1338–03 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) загрязняющих веществ в атмосферном воздухе населенных мест». В табл. 10.6 приведены отличия ПДК и методик измерения концентраций для рабочих мест и атмосферного воздуха на примере фенола, который часто может выделяться, например, из мебели:

Таблица 10.6  
Сравнительный анализ требований к рабочей зоне  
и к зонам пребывания населения (на примере фенола)

Гидроксibenзол (фенол)	ПДК для рабочей зоны	ПДК для атмосферного воздуха
Максимальная	1	0,01
Среднесменная	0,3	–
Среднесуточная	–	0,003

Как видно из табл. 10.6, нормативы для населения могут быть ниже, чем для рабочей зоны, в 100 раз. Поэтому данное требование Порядка содержит в себе определенную долю риска, и аттестационной комиссии необходимо еще на стадии составления Перечня рабочих мест и определения стоимости измерений и оценок оценить все возможные риски, связанные с невключением того или иного фактора в Перечень рабочих мест и с проведением или непроведением его оценки.

### 10.6. Оформление и согласование Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда

План мероприятий разрабатывает аттестационная комиссия под руководством председателя. Для разработки мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда к работе аттестационной комиссии могут привлекаться руководители подразделений, служб, технические специалисты, аттестующая организация. Мероприятия по улучшению условий труда, установленные хотя бы для одного рабочего места из числа 20 % аналогичных рабочих мест, должны охватывать все 100 % аналогичных рабочих мест.

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 (ст. 209 ТК РФ). Порядок предусматривает:

- 1) разработку Плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (п. 12 Порядка);
- 2) разработку Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (п. 44 Порядка).



Так как, в соответствии с п. 44 Порядка, к отчету об аттестации прилагается документ под названием «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда» по образцу Приложения № 8 к Порядку, то, по мнению авторов книги, будет достаточным оформление Плана мероприятий по установленному Порядком образцу и включение в этот



документ мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и иных мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. При этом для всех мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда обязательно должны быть указаны устраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы – это требование п. 12 Порядка.

Налоговый кодекс РФ (ст. 264. Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией) уточняет (пп. 7, п. 1): «К прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся следующие расходы налогоплательщика: ... **расходы** на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, **предусмотренных законодательством Российской Федерации...**, а также **расходы на лечение** профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда...».

Иными словами, «Затраты, связанные с соблюдением законодательства (в частности, законодательства о труде и об охране труда) относятся на расходы, т. е. уменьшают налогооблагаемую базу. Работодатель имеет право включать в состав расходов по охране труда только те расходы, которые он должен нести в соответствии с действующим законодательством (т. е. в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда)».

Напоминаем, что на сегодняшний день государственными нормативными требованиями охраны труда не являются: ГОСТы, СНиПы, Рекомендации и Руководства, Указания, Письма и Разъяснения.

**Пример оформления  
Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению  
условий труда в организации**

**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор ООО «Ромашка»  
\_\_\_\_\_ Иванов Иван Иванович  
(подпись) \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Москва, Открытое шоссе, 48, 107137, Иванов Иван Иванович,  
(499) 168-31-78, (499) 168-31-78, IvanovI@yandex.ru

(адрес работодателя, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты)

<b>ИНН работодателя</b> 7712986000765	<b>Код работодателя по ОКПО</b> 98804500	<b>Код органа государственной власти по ОКОГУ</b> 41001	<b>Код вида экономической деятельности по ОКВЭД</b> 63.12.22	<b>Код территории по ОКАТО</b> 94235820000
--	---	--	---	---

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
по улучшению и оздоровлению условий труда**

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении
Все рабочие места, на которых предусмотрены СИЗ	Организовать учет выдачи работникам СИЗ записью в личных карточках учета выдачи СИЗ, согласно Приложению к Межотраслевым правилам, утвержденным приказом Минздравасоцразвития России от 01.06.2009 № 290н.	Приведение в соответствие с Межотраслевыми правилами	Собстоимость	Начальник ОМТС Шубин П. П.	I квартал 2010 года	Бухгалтерия, Типография, Подразделения, работники, которые получают СИЗ	

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении
Бухгалтерия, все рабочие места	Установить над рабочими местами светильники с электронными пу-скорегулирующими аппаратами.	Приведение условий освещения в соответствие с п. 13 таб. 2 СанПин 2.2.1/2.1.1.1278-03	Собстоимость	Начальник ОГЭ Светлов О. Т.	IV квартал 2010 года	Бухгалтерия, ОМТС, ООТ	
Сварочный цех, РМ № 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25а, 26а.	Оборудовать сварочные столы системой местной вытяжной вентиляции.	Приведение условий труда в соответствие с требованиями ГН 2.2.5.1313-03	Собстоимость	Начальник ОГМ Пылёв А. П.	IV квартал 2010 года	Бухгалтерия, ОМТС, ООТ	
Все подразделения, все руководители подразделений	В административном здании оборудовать сауну	Снижение напряженности труда	Прибыль	Веселов С. В.	IV квартал 2010 года	Бухгалтерия, ОМТС, ООТ	

Председатель аттестационной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

Члены аттестационной комиссии: \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)



Не являются государственными нормативными требованиями охраны труда ПОТ, ПБ, ИОТ и другие документы, не прошедшие в установленный срок перерегистрацию (продление действия). Не являются нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, все документы федеральных органов исполнительной власти, которые вышли после введения в действие в Российской Федерации процедуры государственной регистрации в Минюсте России ведомственных нормативных правовых актов и официального опубликования (подробнее см. раздел 4).

При разработке Плана мероприятий следует понимать, что не любые расходы, связанные с проведением мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (выполнение государственного нормативного требования!) можно со спокойной совестью включать в расходы и уменьшать налог на прибыль, а только те, которые приведут условия труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

В плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации указываются назначение мероприятий, источники финансирования мероприятий, сроки их исполнения, исполнители, ответственные за выполнение мероприятий, службы, привлекаемые для выполнения мероприятий, а для мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда обязательно должны быть указаны устраняемые на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы. Для этого в графе 3, например, делается запись «Назначение мероприятия» – «Приведение условий освещения в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда» и т. п. Следует записывать выполнимые и конкретные мероприятия.

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации подписывается председателем и членами аттестационной комиссии и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом утверждается работодателем.

На утверждение работодателю План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда передается после заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест и оформления соответствующего протокола. В течение 10 рабочих дней с момента получения работодателем должен утвердить План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

## 11. ЗАСЕДАНИЕ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ. ПОДПИСАНИЕ ИТОГОВЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

В соответствии с п. 44 Порядка заседание аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда является обязательным мероприятием (повестку дня иных заседаний аттестационной комиссии Порядок не устанавливает, но, однако, требует их наличия в составе отчета об аттестации). Порядком установлен срок итогового заседания: не более 10 календарных (!) дней (предполагается, что данный срок отсчитывается от даты получения материалов от аттестующей организации, указанной в сопроводительном письме). За этот период аттестационная комиссия должна рассмотреть отчет об аттестации на соответствие его требованиям Порядка по составу и содержанию. В случае если на предыдущих этапах работы проводились по предложенной авторами схеме (рис. 3.1), проводились заседания аттестационной комиссии после завершения каждого этапа аттестации и согласовывались промежуточные результаты аттестации, то срока, указанного в Порядке, достаточно, чтобы исправить технические ошибки и подписать все материалы. В свою очередь 10 дней явно недостаточно, чтобы решить вопросы, связанные с предоставлением компенсаций работникам, изменением рабочих зон и времени воздействия факторов.



Здесь следует обратить внимание, что в соответствии с абз. 7 п. 7 Порядка работодатель **не имеет права утверждать отчет об аттестации**, если какие-либо документы из перечисленных в п. 44 Порядка не подписаны представителями аттестующей организации – членами аттестационной комиссии (имеются в виду только те документы, в которых наличие подписи аттестующей организации требуется Порядком). Это значит, что:

- работодатель имеет право утвердить отчет об аттестации, даже если все остальные члены комиссии (кроме аттестующей организации)

свои подписи не поставили. В этом случае материалы аттестации считаются действительными, даже если в них имеются только подписи аттестующей организации;

- мнение аттестующей организации имеет приоритет и, в конечном итоге, члены аттестационной комиссии не могут игнорировать требования аттестующей организации.

- Для поддержки работодателя в случае, когда достичь согласия сторонам аттестационной комиссии не удается, Порядком предусмотрена **обязанность** аттестующей организации предоставлять обоснования выводов, сделанных ею по результатам аттестации (см. абз. 13 п. 7 Порядка). Учитывая то, что многие вопросы в области охраны труда пока еще недостаточно законодательно урегулированы и допускают неоднозначное их толкование, при достаточном уровне подготовки, аттестационная комиссия почти всегда имеет возможность доказать необоснованность решений, принимаемых специалистами аттестующей организацией.



Аттестация рабочих мест считается завершенной после того, как работодателем издан приказ о завершении аттестации и утверждении ее результатов (см. абз. 14, п. 44 Порядка). Такой приказ должен быть издан в течение 10 рабочих (!) дней после завершения работы аттестационной комиссии. Порядком установлен максимально допустимый срок между датами издания приказа и составления протокола заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Кроме издания приказа о завершении аттестации и утверждении ее результатов, работодатель должен в течение этого периода также ознакомить всех (!) работников, чьи рабочие места аттестованы, с картами аттестации. Следует учитывать, что подпись работника в карте аттестации обозначает, **что работник ознакомлен с результатами оценки условий труда**, и не обозначает факт согласия или несогласия с результатами аттестации. В случае если работник считает, что его законные интересы ущемлены, то он имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда субъекта РФ, орган Государственной экспертизы условий труда субъекта РФ, в суд, в профсоюзную организацию.

В соответствии с п. 45 Порядка после завершения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель в течение 10 календарных дней должен направить в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации на бумажном и электронном носителе следующие документы:

- 1) сводную ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда по образцу прил. № 6 к Порядку;

- 2) сведения об аттестующей организации по образцу прил. № 10 к Порядку;

Перечисленные документы работодатель направляет в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации с сопроводительным письмом<sup>28</sup>.

Отчеты об аттестации, включающие протоколы, карты, сводные ведомости и другие документы, перечисленные в п. 44 Порядка, хранятся у работодателя (см. п. 46 Порядка). Все вопросы, связанные с хранением документов, регулируются Федеральным законом от 22.10.2004 № 125 – ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации». Сроки хранения документов по аттестации определены приложением к Приказу Министерства культуры РФ от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения», например:

- раздел 7.3, п. 602: документы (положения, протоколы, решения, предложения, заключения, перечни стандартов и норм, перечни рабочих мест, обоснования, данные, информации, ведомости рабочих мест, карты аттестации рабочих мест, планы) об аттестации рабочих мест по условиям труда должны храниться в организации не менее 45 лет, а при тяжелых, вредных и опасных условиях труда – 75 лет на бумажных и электронных носителях;

- раздел 7.3, п. 608: планы мероприятий по улучшению условий труда работников должны храниться 5 лет и т. д.

Исчисление сроков хранения документов производится с 1 января года, следующего за годом окончания их делопроизводством.

<sup>28</sup> См. Приказ Роструда от 31.08.2011 № 193 «Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Аттестация рабочих мест по условиям труда – сложное, многогранное, комплексное мероприятие с весомым, но далеко не всегда предсказуемым социально-экономическим результатом, определяющим состояние и перспективы развития предприятия на многие годы. Поэтому аттестацию рабочих мест следует тщательно готовить и планировать, заранее прогнозировать как ожидаемые результаты, так и неожиданные последствия.

От результатов аттестации многое зависит, в то же время саму аттестацию рабочих мест по условиям труда невозможно провести «правильно», то есть таким образом, чтобы ни у одной из заинтересованных сторон не возникли вполне обоснованные претензии к обоснованности полученных результатов.

Аттестацию рабочих мест можно и нужно провести «оптимально», т. е. с минимальными рисками для социально-экономического состояния предприятия (с учетом затрат, потерь, компенсаций, штрафов, исков, изменения курса акций...). Но такой исход невозможен без качественного обучения и реального вовлечения в работу аттестационной комиссии специалистов экономического блока, юристов, специалистов кадровой службы, профсоюзов.

В связи с этим необходимо напомнить основные ошибки, допускаемые при организации работы по аттестации рабочих мест:

- возложение всей работы по аттестации на службу охраны труда или на специалиста по охране труда. На самом деле даже самый высококвалифицированный специалист по охране труда не может одинаково глубоко разбираться и в экономических, и в правовых, и в социальных, и в кадровых вопросах;

- назначение председателем аттестационной комиссии главного инженера (технического директора). Центр тяжести проблемных вопросов аттестации рабочих мест находится не в сфере производства, а в правовой и социально-экономической сфере. У главного инженера и своих забот достаточно, а «доплаты», «отпуска» и «молоко» находятся вне сферы его должностных обязанностей. Аттестационную комиссию должен возглавлять сам руководитель организации или его заместитель, отвечающий за социально-экономическую сферу;

- уклонение от участия в проведении аттестации рабочих мест (в работе аттестационной комиссии) представителей профсоюза. Представители профсоюза должны участвовать в оценке условий труда на каждом рабочем месте с пониманием сущности аттестации и ее последствий. При этом профсоюз должен отстаивать интересы работников не только с позиций «молока за вредность», но и с позиций сохранения здоровья и жизни работника, т. е. исключения «вредностей»;

- проведение аттестации рабочих мест «под ключ» без управления этим процессом со стороны организации. Не будем говорить о действительно широком разбросе уровня компетентности специалистов аттестующих организаций. Скажем, что в процессе аттестации рабочих мест у аттестующей организации присутствует и свой «личный» интерес – избежать претензий со стороны государства (органов надзора). Этого легко, если на всех рабочих местах находить т. н. «вредность» и устанавливать «компенсации» при малейшей возможности. Это и называется «под ключ».

- проведение аттестации рабочих мест «втемную», без обучения членов аттестационной комиссии по «вопросам аттестации рабочих мест». Интересно, осознают ли свою ответственность члены аттестационной комиссии, которые подписывают карты аттестации, не имея представления, что именно они подписывают? Подпись в карте аттестации – это свидетельство о соучастии в последствиях.

- уверенность в том, что результаты измерений однозначно, объективно и неоспоримо определяют условия труда на рабочем месте и связанные с этим «компенсации». Надеемся, вы уже поняли, что результаты измерений только дают «информацию к размышлению». Основной вклад в решение (вывод) о классе условий труда вносит субъективная «экспертная» (увы, не всегда квалифицированная) оценка;

- уверенность в том, что аттестацию рабочих мест проводит аттестующая организация, а не работодатель. Порядок проведения аттестации рабочих мест говорит о «совместном проведении», а Трудовой кодекс РФ – все-таки об обязанности работодателя.

Авторы желают всем, осилившим эту книгу, успехов в оптимальном проведении аттестации рабочих мест.

## Приложение №1

### Техническое задание на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

Приложение № \_\_\_\_ к договору \_\_\_\_\_  
(образец)

1. Наименование выполняемых работ – проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

2. Количество рабочих мест подлежащих аттестации – согласно приложению № 1

3. Место выполнения работ – согласно приложению № 2 к техническому заданию.

4. Сроки выполнения работ – согласно приложению № 3 к техническому заданию.

5. Цели выполнения работ – оценка условий труда на рабочих местах работников ОАО \_\_\_\_\_ в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6. Требования к исполнителю работ.

6.1. Организация должна иметь аккредитацию на оказание услуг по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.04.10 № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

6.2. Испытательная (измерительная) лаборатория аттестующей организации, осуществляющая измерительные и оценочные работы, должна быть аккредитована на следующие виды измерений (оценок):

а) измерения химических факторов (перечислить наименования вредных веществ);

б) измерения/оценка биологических факторов (перечислить наименования);

в) измерения параметров виброакустических факторов:

уровень звука и звукового давления, максимальный и эквивалентный уровни звука;

– уровень виброускорения;

– уровень инфразвука;

– уровень ультразвука;

– г) измерения параметров микроклимата (в теплый и холодный периоды года):

– температура воздуха;

– относительная влажность воздуха;

– скорость движения воздуха;

– индекс ТНС;

– тепловое излучение;

д) измерения параметров световой среды:

– уровень естественной освещенности;

– уровень искусственной освещенности (освещенность, прямая блёсткость, коэффициент пульсации освещенности, яркость);

е) измерения неионизирующих электромагнитных полей и излучений:

– ультрафиолетовое излучение;

– напряженность электростатического поля;

– напряженность постоянного магнитного поля;

– напряженность электрического поля промышленной частоты 50 Гц;

– напряженность магнитного поля промышленной частоты 50 Гц;

– напряженность электрического поля диапазона частот 10 – 30 кГц;

– напряженность магнитного поля диапазона частот 10 – 30к Гц;

– энергетическая экспозиция электрического поля диапазона частот 30 кГц – 3 МГц, 3 – 30 МГц, 30 – 300 МГц;

– энергетическая экспозиция магнитного поля диапазона частот 30кГц – 3МГц, 30 – 50 МГц;

– энергетическая экспозиция электромагнитного поля диапазона частот 30 МГц – 300 ГГц;

– плотность потока энергии электромагнитного поля диапазона частот 400–1200 МГц;

– электромагнитные поля от ВДТ и ПЭВМ;

– уровень ослабления геомагнитного поля;

ж) оценка тяжести трудового процесса;

з) оценка напряженности трудового процесса;

и) оценка обеспеченности работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

к) оценка травмоопасности рабочих мест.

6.2. Опыт выполнения работ по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда на транспорте – не менее 5 лет.

6.3. Испытательная (измерительная) лаборатория должна иметь испытательное и измерительное оборудование и приборы, необходимые для правильного проведения измерений (оценок) физических факторов (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение, электромагнитные поля и излучения различной природы, в т. ч. геомагнитные поля, ионизирующие излучения, производственный шум, ультразвук, инфразвук, вибрация (локальная, общая), аэрозоли (пыли), освещение) и химических факторов.

7. Требования к проведению работ.

7.1. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и оформление документации в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее – Порядок), Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006–05, действующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

8. Виды работ, выполняемых Исполнителем.

8.1. Составление перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, по образцу согласно Приложению № 1 к Порядку, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием по каждому рабочему месту факторов производственной среды и трудового процесса, травмоопасности и обеспеченности работника специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, которые необходимо измерять и оценивать исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, требований нормативных правовых актов, а так же мест проводимых измерений.

8.2. Разработка рекомендаций по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом

Правительством Российской Федерации, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление льгот и компенсаций либо наличие ограничений.

8.3. Проведение измерений и оценок соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и оформление протоколов измерений и оценок факторов производственной среды трудового процесса, протоколов оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте, протоколов оценки травмоопасности рабочих мест. Комплексная оценка соответствия условий труда на рабочем месте.

8.4. Разработка рекомендаций о необходимости предоставления компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда по результатам оценки условий труда (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, продолжительность рабочей недели, молоко или лечебно-профилактическое питание) на основании действующих нормативных правовых актов (со ссылкой на соответствующие разделы, главы, статьи и (или) пункты).

8.5. Разработка рекомендаций по установлению права на досрочное назначение трудовой пенсии на основании Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173–ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации (со ссылкой на соответствующие разделы, главы, статьи и (или) пункты) и Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» (с указанием номера списка, вида производства, вида работ, кода профессии (должности) в списке).

8.6. Разработка рекомендаций о необходимости проведения медицинских осмотров на основании действующих нормативных правовых актов (со ссылкой на разделы, главы, статьи или пункты – в случае необходимости проведения указанных осмотров).

8.7. Разработка рекомендаций по подбору работников на основании требований нормативных правовых актов, запрещающих труд женщин и лиц моложе 18 лет во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.8. Разработка рекомендаций по режиму труда и отдыха.

8.9. Разработка рекомендаций по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны

труда, рекомендаций по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах, на которых выявлены несоответствия государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.10. Участие в заседаниях аттестационной комиссии по согласованию:

– Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и рекомендаций по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

– результатов комплексной оценки условий труда;  
– компенсаций, права на досрочное назначение трудовой пенсии, необходимости проведения медицинских осмотров, режимов труда и отдыха, требований по подбору работников, мероприятий по улучшению условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.11. Предоставление обоснования выводов, сделанных по результатам аттестации.

8.12. Оформление карт аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.13. Подготовка информации в соответствии с требованиями приложения № 10 «Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н, для предоставления в государственную инспекцию труда в городе \_\_\_\_\_.

8.14. Исполнитель должен оформить и предоставить заказчику, в т. ч. на электронных носителях, отчет об аттестации, включая:

– перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, оформленный по образцу, предусмотренному приложением № 1 к Порядку;

– карты аттестации рабочего места по условиям труда, оформленные по образцу, предусмотренному приложением № 2 к Порядку,  
– протоколы измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оформленные в соответствии с требованиями п. 18 Порядка;

– протоколы оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте, оформленные по образцу, предусмотренному приложением № 5 к Порядку;

– протоколы оценки травмоопасности рабочих мест, оформленные по образцу, предусмотренному приложением № 4 к Порядку;

– сводную ведомость результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, оформленную по образцу, предусмотренному приложением № 6 к Порядку;

– сводную таблицу классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам, оформленную по образцу, предусмотренному приложением № 7 к Порядку;

– проект плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, оформленный по образцу, предусмотренному приложением № 8 к Порядку;

– протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (итоговый), оформленный по образцу, предусмотренному приложением № 9 к Порядку;

– сведения об аттестующей организации, образец которых предусмотрен приложением № 10 к Порядку;

– копии документов на право проведения измерений и оценок аттестующей организацией (аттестат аккредитации с приложением, устанавливающим область аккредитации испытательной лаборатории; копии уведомления о включении в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги по аттестации).

Все перечисленные в п. 8.14 документы должны быть подписаны представителями аттестующей организации, входящими в состав аттестационной комиссии.

8.15. Исполнитель готовит материалы к заседаниям аттестационной комиссии и оформляет протоколы заседаний о согласовании:

– Перечня рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда;

– рекомендаций по приведению наименований профессий и должностей работников в соответствие с квалификационными справочниками (при необходимости);

– результатов комплексной оценки условий труда на рабочих местах;

– гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– рекомендаций по медицинским осмотрам, по режимам труда и отдыха, подбору работников;

– рекомендаций по улучшению условий по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

9. Дополнительные требования.

9.1. Предоставление результатов аттестации в виде автоматизированной базы данных со следующими возможностями:

– формирование выборки рабочих мест по заданным классам условий труда и факторам производственной среды и трудового процесса;

– формирование выборки рабочих мест по заданным классам условий труда по конкретным факторам производственной среды и трудового процесса по половому признаку;

– формирование выборки помещений (рабочих зон), в которых обнаружены превышения по конкретным заданным факторам производственной среды;

– формирование выборки рабочих мест, по которым предусмотрено прохождение периодических медосмотров с указанием вредных факторов и пунктов из соответствующих документов;

– формирование выборки рабочих мест, по которым предусмотрены конкретные виды компенсаций с указанием соответствующих оснований;

– формирование выборки рабочих мест, на которых запрещена работа женщин и (или) лиц моложе 18 лет;

– формирование перечня рабочих мест с указанием полагающихся средств индивидуальной защиты;

– формирование статистической формы 1–Т (условия труда);

– автоматическое внесение изменений во все отчетные документы по результатам проведенных мероприятий по улучшению условий труда;

– автоматическое внесение изменений во все отчетные документы при изменении в организационно–штатной структуре и реквизитах организации, персональных данных (аттестационная комиссия, руководитель).

8.2. Исправление несоответствий требованиям Порядка, выявленных в течение года после подписания акта приемки–сдачи выполненных работ, производится без дополнительной оплаты за счет исполнителя работ.

Приложение № 2  
Формы для подготовки исходных данных

Форма № 1

**СВЕДЕНИЯ**  
о работающих в организации\*

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Код профессии, должности по ОК 016–94	Выпуск ЕТКС, ЕКС	Кол-во работающих	Из них женщин	Лиц в возрасте моложе 18 лет
1	2	3	4	5	6	7

\* Форма заполняется на основании штатного расписания.

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

Форма № 2

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_**  
**распределения рабочего времени**

Структурное подразделение: \_\_\_\_\_

Рабочее место: \_\_\_\_\_

Экспертная комиссия в составе  
ответственный за производство работ: \_\_\_\_\_  
(должность) (Ф.И. О.)

ответственный за нормирование труда: \_\_\_\_\_  
(должность) (Ф.И. О.)

председатель профсоюзного комитета: \_\_\_\_\_  
(Ф.И. О.)

на основании данных фотографии рабочего дня, статистических расчетов, изучения характера труда на рабочем месте, установила среднее время пребывания персонала в точках рабочей зоны и среднее время выполнения производственных операций. Продолжительность рабочего дня \_\_\_\_ч.

Исходные материалы: **экспертная оценка.**

Номер, наименование схемы рабочей зоны \_\_\_\_\_

**Форма № 2 (окончание)**

№ точки	Краткое наименование точки	Краткое наименование операции	Среднее время в % смены	Примечание

Подписи членов комиссии: \_\_\_\_\_

**СВЕДЕНИЯ****Форма № 3.1**

о гарантиях и компенсациях, которые предоставляются работникам  
(доплаты, дополнительный отпуск, продолжительность рабочей недели)

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Доплаты за вредные условия труда		Дополнительный отпуск		Рабочая неделя	
		%	факторы, их обуславливающие	дней	Основание	час	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8

Специалист по труду и заработной плате \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

**СВЕДЕНИЯ****Форма № 3.2**

о гарантиях и компенсациях, которые предоставляются работникам  
(молоко и лечебно-профилактическое питание)

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Молоко или ЛПП	
		наличие	Основание*
1	2	3	4

\* указать виды работ и наименования химических веществ, за работу с которыми выдается молоко или ЛПП

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

**Форма № 3.3****СВЕДЕНИЯ**

о гарантиях и компенсациях, которые предоставляются работникам  
(досрочное назначение трудовой пенсии по старости)

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости	
		Наличие	Основание*
1	2	3	4

\* в соответствии с действующим пенсионным законодательством (указать пункты Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 20.05.1998 № 463, Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10)

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

**Форма № 3.4****СВЕДЕНИЯ**

о медицинских осмотрах

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Медицинские осмотры*	
		периодичность, лет	Основание (пункты приказа Минздравоохранения РФ № 83, 302н или иного НПА)
1	2	3	4

\* Фактически принятая периодичность медицинских осмотров заполняется на основании утвержденного работодателем списка должностей и профессий, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам.

Медицинский работник \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)



## Форма № 4

**СВЕДЕНИЯ**  
необходимые для оценки травмоопасности рабочих мест

(наименование структурного подразделения)

№ рабочего места	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Фамилия, инициалы работника	Используемое оборудование	Инструменты и приспособления	Материалы и сырье	Повторный инструктаж (периодичность, мес.)	Противопожарный инструктаж (+/-)	Группа по электробезопасности	Обучение по охране труда (периодичность, лет)	Специальное обучение (+/-)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_  
(ФИО) (подпись) (дата)

## Форма № 5

**СВЕДЕНИЯ**  
об обеспеченности работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

(наименование организации)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии и должности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств*	Основание	Номер, срок действия сертификата соответствия (декларации соответствия)**
1	2	3	4	5
		Обязательные:		
		Дополнительные:		

\* Наименования СИЗ указываются в соответствии с Типовыми нормами (не использовать фирменные наименования).

\*\* Для заполнения сведений, перечисленных в столбцах 4–7 Формы 5 достаточно указать ссылку на соответствующий пункт актуализированных локальных нормативных актов. В этом случае необходимо приложить к форме копии этих документов и копии всех имеющихся сертификатов соответствия (деклараций о соответствии) СИЗ. Специалист по материально-техническому снабжению \_\_\_\_\_

(ФИО) (подпись) (дата)

## Приложение №3

Пример заполнения карты аттестации рабочих мест  
по условиям труда

## Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»

(наименование работодателя)

Фактический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137,

Юридический адрес: Москва, Открытое шоссе, владение 48а, 107137,

Иванов Иван Иванович, тел. (499) 168–31–78, факс (499) 168–31–78,

адрес электронной почты [IvanovII@yandex.ru](mailto:IvanovII@yandex.ru)

(адрес работодателя, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты)

ИНН работодателя	Код работодателя по ОКПО	Код органа государственной власти по ОКОГУ	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД	Код территории по ОКATO
72986000765	98804500	41001	63.12.22	94235820000

## КАРТА АТТЕСТАЦИИ

## рабочего места по условиям труда № 1а

Оператор технологических установок 16081

(наименование профессии (должности) работника) (код по ОК–016–94)

Наименование структурного подразделения Цех №1

Количество и номера аналогичных рабочих мест 2; 1а, 2а

Строка 010. Выпуск ЕТКС, ЕКС ЕТКС, выпуск 36, Раздел: Переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживание магистральных трубопроводов

(квалификационные характеристики)

Строка 020. Количество работающих:

на рабочем месте 4

на всех аналогичных рабочих местах 8

из них: женщин нет

лиц в возрасте до 18 лет нет

Строка 021. Используемое оборудование паровая передвижная депарафинизационная установка, цементировочный агрегат, грузоподъемные механизмы, газонокосилки, бензокосы, бензопилы

Используемые материалы и сырье бензин

Строка 030. Оценка условий труда:

а) по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда
Химический	2
Биологический	–
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	–
Шум	3.2
Инфразвук	–
Ультразвук воздушный	–
Вибрация общая	2
Вибрация локальная	2
Неионизирующие излучения	–
Ионизирующие излучения	–
Микроклимат	3.1
Световая среда	3.1
Тяжесть труда	3.1
Напряженность труда	2
Общая оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	3.2

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

N п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
1	Углеводороды алифатические предельные С1–10 (в пересчете на С) / при максимальном разовом воздействии/ (мг/м <sup>3</sup> ) [Т10. УСК–1, УСК–2 Технологическая нить]	2.02.2009	900	100	12,5 %	2
2	Шум [Эквивалентный уровень звука], (дБА)	2.02.2009	80	87	100,0 %	3.2
3	Вибрация общая [Эквивалентный скорректированный уровень виброускорения] (дБ)	2.02.2009	100	81	100,0 %	2

N п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
4	Температура воздуха (°С) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	17–23	30,3	2,71 %	
5	Скорость движения воздуха (м/с) [Т39 УСК, отметка 12.000м и 14.000м]	2.02.2009	до 0,3	0,03	2,71 %	
6	Относительная влажность воздуха (%) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	15–75	46	2,71 %	1
7	ТНС–индекс (°С) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	25,1	26,1	2,71 %	3.2
8	Температура воздуха (°С) [Т26. Вентиляционная камера П–1, П–2, В–13, В–14 УСК]	2.02.2009	17–23	22,1	3,33 %	2
9	Скорость движения воздуха (м/с) [Т26. Вентиляционная камера П–1, П–2, В–13, В–14 УСК]	2.02.2009	до 0,3	0,03	3,33 %	2
10	Относительная влажность воздуха (%) [Т26. Вентиляционная камера П–1, П–2, В–13, В–14 УСК]	2.02.2009	15–75	31	3,33 %	2
11	Температура воздуха (°С) [Т7. Вентиляционная камера П–3, П–4 УСК]	2.02.2009	17–23	21,9	2,71 %	2
12	Скорость движения воздуха (м/с) [Т7. Вентиляционная камера П–3, П–4 УСК]	2.02.2009	до 0,3	0,03	2,71 %	2

№ п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
13	Относительная влажность воздуха (%) [Т7. Вентиляционная камера П-3, П-4 УСК]	2.02.2009	15-75	32	2,71 %	2
14	Температура воздуха (°С) [Открытая территория (ямбургский замерной узел, воздушные холодильники)]	2.02.2009	-20.8	-24,4	9,79 %	3.2
15	Температура воздуха (°С) [Т3,44 УВК]	2.02.2009	17-23	21,8	8,33 %	2
16	Скорость движения воздуха (м/с) [Т3,44 УВК]	2.02.2009	до 0,3	0,03	8,33 %	2
17	Относительная влажность воздуха (%) [Т3,44 УВК]	2.02.2009	15-75	31	8,33 %	2
18	Температура воздуха (°С) [Т10. УСК-1, УСК-2 Технологическая нить]	2.02.2009	17-23	21,9	12,5 %	2
19	Скорость движения воздуха (м/с) [Т10. УСК-1, УСК-2 Технологическая нить]	2.02.2009	до 0,3	0,03	12,5 %	2
20	Относительная влажность воздуха (%) [Т10. УСК-1, УСК-2 Технологическая нить]	2.02.2009	15-75	31	12,5 %	2
21	Температура воздуха (°С) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	20-25	21,1	41,67 %	2
22	Скорость движения воздуха (м/с) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	до 0,1	0,02	41,67 %	2
23	Относительная влажность воздуха (%) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	15-75	36	41,67 %	2
24	Температура воздуха (°С) [Т33. УСК, отметка 7.000 м]	2.02.2009	17-23	29,4	4,17 %	

№ п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
25	Скорость движения воздуха (м/с) [Т33. УСК, отметка 7.000 м]	2.02.2009	до 0,3	0,03	4,17 %	
26	Относительная влажность воздуха (%) [Т33. УСК, отметка 7.000 м]	2.02.2009	15-75	46	4,17 %	1
27	ТНС-индекс (°С) [Т33. УСК, отметка 7.000 м]	2.02.2009	25,1	26,0	4,17 %	3.2
28	Температура воздуха (°С) [Т21 Печное отделение]	2.02.2009	17-23	21,3	5,63 %	2
29	Скорость движения воздуха (м/с) [Т21 Печное отделение]	2.02.2009	до 0,3	0,02	5,63 %	2
30	Относительная влажность воздуха (%) [Т21 Печное отделение]	2.02.2009	15-75	33	5,63 %	2
31	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	0,5	1,2	3,54 %	2
32	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	150	80	3,54 %	3.1
33	Коэффициент пульсации освещенности (%) [Т39 УСК, отметка 12.000 м и 14.000 м]	2.02.2009	20	7	3,54 %	2
34	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т26. Вентиляционная камера П-1, П-2, В-13, В-14 УСК]	2.02.2009	0,5	0	2,29 %	3.2

N п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
35	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т26. Вентиляционная камера П-1, П-2, В-13, В-14 УСК]	2.02.2009	20	25	2,29 %	2
36	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т3, 44. УВК]	2.02.2009	0,5	1,2	10,21 %	2
37	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т3, 44. УВК]	2.02.2009	20	60	10,21 %	2
38	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т7. Вентиляционная камера П-3, П-4 УСК]	2.02.2009	0,5	0	2,71 %	3.2
39	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т7. Вентиляционная камера П-3, П-4 УСК]	2.02.2009	20	30	2,71 %	2
40	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т10. УСК-1, УСК-2 Технологическая нить]	2.02.2009	0,5	1,1	12,5 %	2
41	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т10. УСК-1, УСК-2 Технологическая нить]	2.02.2009	150	40	12,5 %	3.2
42	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	0,5	0	41,88 %	3.2
43	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	300	380	41,88 %	2

N п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора ПС и ТП	Продолжительность воздействия, %	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7
44	Коэффициент пульсации освещенности (%) [Т28. Операторная УСК]	2.02.2009	20	16	41,88 %	2
45	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т33. УСК, отметка 7.000м]	2.02.2009	0,5	1,1	5,21 %	2
46	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т33. УСК, отметка 7.000м]	2.02.2009	150	160	5,21 %	2
47	Коэффициент пульсации освещенности (%) [Т33. УСК, отметка 7.000м]	2.02.2009	20	2	5,21 %	2
48	Естественное освещение (КЕО) (%) [Т21 Печное отделение]	2.02.2009	0,5	1,2	7,29 %	2
49	Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения (лк) [Т21 Печное отделение]	2.02.2009	20	25	7,29 %	2
50	Тяжесть труда	2-10.02.2009				3.1
51	Напряженность труда	2-10.02.2009				2

Выполняются работы в особых условиях труда или выполняются работы в особых условиях труда, связанных с наличием чрезвычайных ситуаций нет  
(да, нет)

б) по травмоопасности 2 – допустимый;  
(класс условий труда по травмоопасности)

в) по обеспеченности СИЗ рабочее место соответствует требованиям обеспеченности СИЗ \_\_\_\_\_  
(рабочее место соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

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

N п/п	Виды компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении компенсации (да, нет)	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников	10 %	нет	отсутствует
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	6 раб. дней	нет	отсутствует
3.	Продолжительность рабочего времени	40 час.	нет	отсутствует
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	да	нет	отсутствует (см. приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н, п. 13)
5.	Лечебно-профилактическое питание	нет	нет	отсутствует

Строка 041. Право на досрочное назначение трудовой пенсии: да, Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», глава VI, статья 27, пункт 2, Список № 2, Вид производства – XII. БУРЕНИЕ, ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ, ГАЗА И ГАЗОВОГО КОНДЕНСАТА, ПЕРЕРАБОТКА УГЛЯ И СЛАНЦА, код профессии в Списке №2: 2130301а–16081

(да, нет, если «да» – основание)

Строка 050. Необходимость проведения медицинских осмотров да, ТК РФ, раздел X, глава 34, статья 213

(да, нет, если «да» – основание)

Строка 060. Рекомендации по улучшению и оздоровлению условий труда, режима труда и отдыха, по подбору работников:

- 1) установить работникам компенсации за работу с вредными условиями труда, так аттестационная комиссия решила, что вредные факторы на рабочем месте являются неустранимыми и не подлежащими дальнейшей рационализации, либо устранимыми, но имеющими длительные сроки внедрения мероприятий по их устранению, а также требующими значительных финансовых затрат;

- 2) при работе на открытой территории предусмотреть перерывы на обогрев каждые 2 часа – 20 минут в соответствии с МР 2.2.7.2129–06;
- 3) запрещается применение труда женщин (Пост. Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162, разд. I, п. 1) и лиц в возрасте до 18 лет (Пост. Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163, разд. XXXIX, п. 454);

Строка 070. Заключение аттестационной комиссии по комплексной оценке условий труда

Рабочее место: аттестовано с комплексной оценкой условий труда не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда

(аттестовано с комплексной оценкой условий труда соответствует (не соответствует) государственным нормативным требованиям охраны труда; не аттестовано)

Председатель аттестационной комиссии

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

Члены аттестационной комиссии:

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

С результатами оценки условий труда ознакомлен(ы)

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (дата)

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конвенция Международной Организации Труда № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде.
3. Конвенция Международной Организации Труда № 121 о пособиях в случаях производственного травматизма.
4. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (с изменениями). Трудовой кодекс Российской Федерации.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
7. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
8. Федеральный закон от 30.03.1999 г. № 52 – ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
9. Федеральный закон от 28 ноября 2009 г. N 292 – ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов».
10. Федеральный закон от 22.12.2005 № 179 – ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год».
11. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».
12. Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184 – ФЗ «О техническом регулировании».
13. Указ Президента РФ от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти».
14. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (не действующее).
15. Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 «Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска».

16. Постановление Правительства РФ от 24 июля 2000 г. № 554 «Об утверждении положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании».
17. Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».
18. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213 «Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты».
19. Приказ Минюста РФ от 4 мая 2007 г. № 88 «Об утверждении Разъяснений о применении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».
20. Постановления Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 163 «Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работ по подтверждению соответствия».
21. Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2009 г. № 982 «Об утверждении единого перечня продукции, подлежащей обязательной сертификации, и единого перечня продукции, подтверждение соответствия которой осуществляется в форме принятия декларации о соответствии».
22. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».
23. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».
24. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

25. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

26. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

27. Постановление Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537 «О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

28. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

29. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

30. Постановление правительства РФ от 6 сентября 2001 г. № 652 «Об утверждении правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

31. Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением Правительства РФ от 6 сентября 2001 г. № 652) (с изменениями от 11 апреля 2005 г., 17 декабря 2010 г.)

32. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.04.2006 № 233 «Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска».

33. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

34. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (не действует).

35. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

36. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

37. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

38. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н).

39. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 1 октября 2008 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

40. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

41. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 г № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитации, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

42. Приказ Министерства культуры РФ от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения».

43. Постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

44. Разъяснение Минтруда России от 22 мая 1996 г. № 5 «О порядке применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78 и 78.1 Закона РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР» право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет».

45. Постановление Фонда социального страхования РФ от 05 февраля 2002 № 11 «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

46. Приказ Роструда от 31.08.2011 № 193 «Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н».

47. Приказ Минздрава РФ от 21 сентября 1998 г. № 276 «О составе Комиссии по государственному санитарно-эпидемиологическому нормированию».

48. «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)» (ОК 016–94).

49. Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение».

50. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

51. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22–78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

52. ГН 2.2.5.1313–03 Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны (Дополнения к ГН).

53. СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.

54. СанПиН 2.2.4.548–96 Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений.

55. СН 2.2.4/2.1.8.562–96 Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки.

56. СН 2.2.4/2.1.8.566–96 Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий.

57. Руководство Р 2.2.2006–05. Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда.

58. ГОСТ 12.0.003–74 (1999) ССБТ. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы.

59. ГОСТ Р 12.0.007–2009 ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию.



60. ГОСТ 12.0.230–2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (ILO – OSH 2001, IDT)
61. ГОСТ 19605–74 «Организация труда. Основные понятия, термины и определения».
62. ГОСТ 12.0.002–80\* «Термины и определения».
63. ГОСТ 12.0.003–74\* «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».
64. ГОСТ 8.009–84 Государственная система обеспечения единства измерений. Нормируемые метрологические характеристики средств измерений.
65. ГОСТ Р ИСО/МЭК 17025–2009 Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий.
66. ГОСТ Р 51000.4–2008 Общие требования к аккредитации испытательных лабораторий.
67. ГОСТ 12.4.011–89 Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация.
68. ГОСТ 12.4.103–83 Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация.
69. ГОСТ Р 8.563–96 Государственная система обеспечения единства измерений. Методики выполнения измерений.
70. ГОСТ Р 6.30–2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов».
71. СНиП 23–01–99 Строительная климатология.
72. МУ 2.2.4.706–98/МУ ОТ РМ 01–98 Методические указания. Оценка освещения рабочих мест.
73. МУ М–2008 Методические указания по применению на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006–05 (утверждены Главным Государственным санитарным врачом Российской Федерации).
74. Методические указания по определению вредных веществ в сварочном аэрозоле (твердая фаза и газы) (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 22 декабря 1988 г. № 4945–88).

75. Методические рекомендации № 11–8/240–09 Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека.
76. Методические рекомендации МР 2.2.7.2129–06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.).
77. Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (не действует).
78. Постановление Совета министров СССР и ВЦСПС от 06.06.1985 № 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве» (не действует).
79. Проект приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 сентября 2009 г. «Об утверждении Положения об единых требованиях к проведению научно-исследовательских работ по обоснованию санитарных правил, разработке (пересмотру), экспертизе, введению в действие санитарных правил, их систематизации, формированию и ведению единой федеральной базы данных в области государственного санитарно-эпидемиологического нормирования».
80. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. № 81 – ФЗ (КТМ РФ).
81. Федеральный закон от 24 июня 2008 г. № 90 – ФЗ «Технический регламент на масложировую продукцию».
82. Федеральный закон от 12 июня 2008 г. № 88 – ФЗ «Технический регламент на молоко и молочную продукцию».
83. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 – ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».
84. Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29 – ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов».
85. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77 – ФЗ «О ведомственной охране».
86. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151 – ФЗ «Об аварино-спасательных службах и статусе спасателей».
87. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662 – р).

**Приглашаем на семинар:  
«Комплексная система управления  
производственными рисками организации»**



Управление рисками – это новый, современный подход к построению системы обеспечения безопасности производства и к управлению организацией в условиях непрерывных изменений во внутренней и внешней информационной среде. Это новая философия управления, подразумевающая компетентность, независимость и ответственность управления (менеджмента) уже получила признание в современных динамично развивающихся компаниях.

АНО «Институт безопасности труда» проводит краткосрочный семинар (16–24 часа): «Комплексная система управления производственными рисками организации»

Семинары, как правило, учитывают специфику производственной деятельности заказчика и ориентирован, прежде всего, на представителей высшего руководства, руководства ключевых подразделений и ведущих специалистов. Семинар может быть также полезен для *продвинутых* специалистов по охране труда, специалистов систем менеджмента качества.

Программа семинара, предварительно согласовывается с заказчиком и включает следующие основные вопросы:

- цели и методы оценки производственных рисков организации, роль методологии оценки и управления рисками и системы менеджмента;
- анализ методов исследования риска в различных сферах производственной безопасности (промышленная, пожарная, профессиональная);
- цели, структура, принципы и этапы построения в организации корпоративной комплексной системы менеджмента производственной безопасности на основе менеджмента рисков.

Семинар включает как теоретическую часть, так и практикум: решение практических задач по идентификации опасностей и оценке рисков. Все участники семинара обеспечиваются авторскими пособиями, копиями презентационного материала, рабочими тетрадями для практикума.

**Контактная информация для направления заявок на обучение:**

**101000, г. Москва, Архангельский пер., 9 оф. 4**

**Тел/факс (495) 625-23-21, 989-44-93, e-mail: develop@ohsi.ru.**

**Заявку также можно оформить на нашем сайте: [www.ohsi.ru](http://www.ohsi.ru).**

**Приглашаем на семинар:  
«Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья»**



Многие организации стремятся улучшить свою деятельность в области безопасности труда и сохранения здоровья сотрудников. Однако, достижение конкретных результатов в этой деятельности возможно только при наличии в организации четкой, действенной системы менеджмента, частью которой является менеджмент безопасности.

АНО «Институт безопасности труда» проводит краткосрочный семинар (16–24 часа): «*Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья*», содержание которого основано на ГОСТ Р 18001–2012 (OHSAS 18001:2007), одним из разработчиков которого и является институт (на момент выхода книги стандарт готов к утверждению, возможна корректировка обозначения).

В ходе семинара слушатели, прежде всего, учатся понимать содержание стандарта, которое, для непосвященных выглядит как расплывчатое и непонятное. На самом деле, стандарт OHSAS 18001 очень выверенный, четкий и полезный. Это мы и стараемся довести до слушателей.

Программа семинара включает следующие основные вопросы:

- общее понятие о современных системах менеджмента (качества, экологии, безопасности, рисков);
- анализ терминологии системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (СМ БТиОЗ);
- структура и содержание стандарта ГОСТ Р 18001–2012;
- условия и этапы внедрения СМ БТиОЗ;
- роль политики организации, менеджмента рисков и аудита в современных СМ БТиОЗ;
- сравнение системы управления «охраной труда» (ГОСТ 12.0.230–2007) и СМ БТиОЗ (ГОСТ Р 18001–2012).

Семинар включает как теоретическую часть, так и практикум: решение практических задач по ключевым вопросам внедрения СМ БТиОЗ. Все участники семинара обеспечиваются авторскими пособиями, копиями презентационного материала, рабочими тетрадями для практикума.

**Контактная информация для направления заявок на обучение:**

**101000, г. Москва, Архангельский пер., 9 оф. 4**

**Тел/факс (495) 625-23-21, 989-44-93, e-mail: develop@ohsi.ru.**

**Заявку также можно оформить на нашем сайте: [www.ohsi.ru](http://www.ohsi.ru).**

## Система менеджмента – это система документации!



Менеджмент – это управление, а именно, управление организационными процессами. Объем документации системы менеджмента должен быть минимальным, но достаточным для функционирования и непрерывного совершенствования системы менеджмента.

В то же время, качество системы менеджмента (системы документации) зависит не столько от объема, сколько от концепции (замысла) самой системы и качества формулировок. Многие системы менеджмента не работают только потому, что формулировки организационно-распорядительных документов изначально не предполагают **ДЕЙСТВИЯ** и персональной ответственности за результат действия.

**Если Ваша организация действительно созрела для продуктивных изменений в области менеджмента безопасности или для создания современной системы менеджмента взамен изжившей себя «потемкинской» системы управления – обращайтесь в АНО «ИБТ».**

Мы поможем разработать концепцию системы менеджмента, и мы знаем каким образом можно сформулировать положения документов, чтобы слова превращались в движущую силу развития.

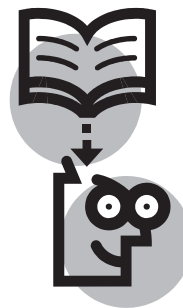
Наш опыт:

- Положения по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях;
- Положения по организации и проведению производственного контроля в организациях;
- Положение по координационной деятельности в области охраны труда и промышленной безопасности в организациях холдинга;
- Методика оценки рисков по результатам аттестации рабочих мест в организации;
- Национальный стандарт ГОСТ Р 18001–2012 (идентичный OHSAS 18001:2007, на момент выхода книги готовится к утверждению, возможны изменения в обозначении).

**Задать вопрос по предоставляемым услугам можно, связавшись с нами по тел.: (495) 989-44-93, факсу: (495) 625-23-21, e-mail: ohsi@yandex.ru.**

**Наш сайт:** <http://www.ohsi.ru>.

## Предлагаем проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом всего того, что изложено в этой книге:



- весь комплекс работ, предусмотренных порядком аттестации рабочих мест (проведение всех видов измерений и оценок, оформление отчетных материалов);
- обоснование необходимости назначения/отмены компенсаций по результатам аттестации;
- защита результатов аттестации рабочих мест в органах надзора и контроля;
- независимая оценка качества результатов ранее проведенной аттестации;
- оценка профессиональных рисков в ходе или по результатам аттестации рабочих мест;
- предоставление результатов аттестации в виде автоматизированной базы данных с возможностью формирования выборок и отчетности;
- помощь в подготовке Технического задания и проекта договора (в том числе Государственного контракта) на оказание услуг по аттестации.

**ООО «Экожилстрой»,**

**107370, г. Москва, Открытое шоссе, владение 48а, тел. (495)989-43-06,  
e-mail: commerce@ezs.ru, сайт: www. ezs.ru.**

*Учебно–практическое издание*

Александр Григорьевич Федорец  
Елена Николаевна Мишутинская

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ  
ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА.  
Новый Порядок глазами экспертов

Вычитка и корректура произведены авторами

---

Подписано в печать  
Формат 60x84/16  
Бумага офсетная  
Печ. л.      Тираж 1000. Заказ  
Отпечатано в