|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Еще раз об аттестации рабочих мест по условиям труда.**

Право каждого работника на здоровье и безопасные условия труда гарантировано Конституцией Российской Федерации. Обязанность по обеспечению этого права в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса лежит на работодателе, который должен предоставить работнику рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает ряд компенсаций и льгот для лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Основанием для предоставления указанных компенсаций служат результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, НО: в Российской Федерации еще пока действует списочный подход предоставления компенсаций (сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, назначение пенсии по
возрасту (по старости) на льготных условиях) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при котором указанные компенсации предоставляются только тем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, чьи должности (профессии) поименованы в соответствующих разделах различных Списков или Перечней вредных производств. При этом работники, чьи профессии не включены в данные Списки или Перечни, лишены права на получение указанных компенсаций, в то время как работникам, поименованным в Списках или Перечнях, условия труда на рабочих местах которых, по результатам аттестации рабочих мест не относятся к вредным или опасным, компенсации продолжают предоставляться. Таким образом, существующий подход носит явно дискриминационный характер, что прямо противоречит статье 37 Конституции РФ и статье 3 ТК РФ. Поэтому государство потихоньку уходит от такого подхода предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и основанием для предоставления компенсаций таким работникам, будут служить результаты АРМ по условиям труда. Во исполнение требований трудового законодательства принято Постановление от 20.11.2008г. №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 нем указаны общие минимальные нормы предоставления компенсаций, которые устанавливаются в зависимости от класса условий труда это:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее семи календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада),

 установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

Таким образом, для учета доплаты работникам за работу во вредных условиях в составе расходов на оплату труда необходимо, чтобы вредные факторы на рабочем месте превышали предельно допустимые нормы, и этот факт должен быть подтвержден картой аттестации рабочего места.

На смену Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14.03.1997 №12, с существенными изменениями в гигиенических критериях оценки производственных факторов, которые являются основой классификации степени вредности и опасности, с 1 сентября 2008г. введен в действие Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №569 (далее - Порядок). Новый документ в отличие от старого Положения распространяет обязанность по проведению аттестации рабочих мест и на работодателей - физических лиц, объединяя их с работодателями - юридическими лицами под общим термином "организации".

Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда и как следствие этого проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. Что такое аттестация рабочего места по условиям труда? – это проведение оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Также аттестация рабочих мест необходима для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. После выхода Приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №569, для конкретного работника, которому предоставлялась компенсация за работу во вредных и опасных условиях труда, согласно Спискам и Перечням, все поменяется не сразу, работодатель должен предоставлять эту компенсацию по старым правилам до тех пор, пока работодатель не проведет новую аттестацию рабочих мест.

Аттестации подлежат все рабочие места организации и не реже одного раза в пять лет.

Отметим, что аттестацию рабочих мест работодатель может проводить как самостоятельно, так и с привлечением специализированной организации. Привлечение специализированной организации необходимо, если вредные или опасные производственные факторы, воздействующие на работников, подлежат количественным измерениям, а работодатель не имеет возможности провести такие измерения самостоятельно. Полный пакет документов необходимых для оформления результатов аттестации рабочих мет по условиям труда изложен в п.45 Порядка.

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку условий труда, оценку травмобезопасности и оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. В ходе ее проведения устанавливаются неблагоприятные факторы, действующие на рабочем месте, и меры, направленные на создание безопасных и безвредных условий труда. Порядок присвоения рабочим местам конкретных классов и оценок изложен в пунктах 41-43 Порядка. Напомним, что до 1 сентября 2008 года рабочее место по результатам аттестации признавалось аттестованным, условно аттестованным либо неаттестованным. Теперь, два последних понятия не применяются. Любое рабочее место, на котором произведены инструментальные измерения производственных факторов и оценены условия труда, травмобезопасность и обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, считается аттестованным. При этом ему присваивается определенный класс и степень вредности условий труда, а также класс по травмобезопасности.

В соответствии с новым Порядком после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель направляет перечень рабочих мест, ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда и сводную ведомость рабочих мест, включая информацию о привлеченной для работы аттестующей организации, в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации.

В заключение отметим, что руководители некрупных, так сказать "офисных" организаций, зачастую пренебрегают требованием о проведении аттестации, утверждая, что у них не опасное производство и условия труда не вредные. Эта позиция в корне неверна. Аттестацию рабочих мест должны проводить все работодатели без исключения, даже если условия труда, по их мнению, и отвечают требованиям безопасности, что на самом деле отнюдь не всегда верно. Например, работодатели нередко экономят площади помещений, в которых размещают рабочие места с компьютерами.

В случае выявления инспектором ГИТ нарушений работодатель может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа на должностное лицо (руководителя или индивидуального предпринимателя) в размере от 500 до 5 000 руб., на юридическое лицо - от 30 000 до 50 000 руб. (ст. 5.27 КоАП РФ).

**Главный специалист по охране труда**

**администрации Киренского муниципального района Е.Н. Голубкина**