

ПРИОРИТЕТЫ ПРИ ЗАЩИТЕ ПРАВ работников на здоровые и безопасные условия труда

Юрий Щемелёв,
главный технический инспектор труда
ЦК Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Откровенный разговор на нынешних августовских совещаниях, безусловно, затронет одну из самых важных тем: охрана жизни и здоровья работников школ.

В каких условиях работает сегодня учитель? Что негативно влияет на его здоровье? Как обезопасить своё рабочее место, создать такие комфортные условия, чтобы работа приносила удовольствие, радость, чтобы не было чрезвычайных происшествий?

Прошло уже почти два года, как вступил в силу Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, который внёс многочисленные изменения и дополнения в ранее принятый Трудовой кодекс (ТК) РФ.

Изменены порядок заключения и расторжения трудового договора, расчёта отпускных, возмещения ущерба, а также *вопросы, регламентирующие защиту прав работников, в том числе образования, на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.*

Признаны утратившими силу два законодательных акта, в которых напрямую затрагиваются вопросы защиты прав и интересов работающих на охрану труда, а именно:

— Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ

«Об основах охраны труда в Российской Федерации»;

— Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».

Признан недействующим на территории Российской Федерации Закон СССР от 10 декабря 1990 г. № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Теперь разделы и главы об охране труда включены в Трудовой кодекс, что исключило дублирование и повторяемость одних и тех же положений в нормативном документе трудового права.

Есть и *кардинальные изменения, которые определили на сегодняшний день новые приоритеты и подходы в системе мер по сохранению жизни и здоровья работающих.*

Аттестация рабочих мест по условиям труда

В новом Трудовом кодексе аттестация поставлена в ряд *основных, приоритетных направлений государственной политики в области охраны труда*, а её проведение стало полной и исключительной прерогативой работодателя.

С этой злободневной проблемой связаны вопросы лицензирования образовательных учреждений, предоставления льгот и компенсаций работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда, установления диагноза и профилактики профзаболеваний, периодических медицинских осмотров, режимов труда и отдыха и многое другое, что самым непосредственным образом связано с защитой прав работников на охрану труда.

В ныне действующем Положении о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым Постановлением Министерства труда и социального развития РФ ещё в марте 1997 г., в законодательном порядке были впервые определены основные правовые нормы и обозначен механизм аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Однако за прошедшие годы были приняты законодательные и иные нормативные правовые акты, значительно изменившие спектр законодательства по охране труда.

В связи с этим в последние два года были предприняты серьёзные усилия по разработке нового нормативного документа, упрощающего процедуру аттестации рабочих мест, устанавливающего единый и чёткий подход к её организации и проведению.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года № 569 был утверждён *Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, который вводится с 1 сентября 2008 года*.

Концепция реформы системы охраны труда в РФ до 2025 года, разработанная Минздравсоцразвития РФ и отражённая в Про-

грамме «Безопасный труд», предусматривает переход на новую систему управления охраной труда, а именно на *систему управления профессиональными рисками*. Необходимое условие её проведения — регулярная, на профессиональной основе *аттестация рабочих мест как оценка условий труда и профессиональных рисков*.

Что новое появилось в данном нормативном документе? Чем он отличается от действующего Положения, утверждённого более 10 лет назад? Какие проблемы могут возникнуть при использовании нового Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда?

● В новом Порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (в дальнейшем — Порядок) буквально в самом начале документа (пункт 1, раздел I. «Общие положения и основные понятия») указывается *основная задача — регулирование вопросов деятельности работодателей при аттестации рабочих мест по условиям труда, оформления и использования результатов аттестации при оценке условий труда*.

В определении задачи ещё раз подчеркнута роль и ответственность работодателя (руководителя) при её реализации, что чётко и однозначно подтверждается в статье 212 Трудового кодекса РФ, в которой указывается: *работодатель обязан обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда*.

● В том же разделе, в пункте 2, дано определение понятия «аттестация рабочих мест» а именно:

«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», что полностью соответствует статье 209 Трудового кодекса РФ.

Включение этих двух понятийных инструментов в редакцию текста нового Порядка делает документ более конкретным, соответствующим требованиям трудового законодательства, включая законодательство по охране труда.

- В новом Порядке (пункт 4) подробно указаны цели, в которых могут быть использованы результаты проведённой аттестации рабочих мест.

Наряду с действующим Положением добавлены ещё десять позиций, где могут быть применены результаты аттестации.

Среди них:

- оценка, контроль и управление профессиональным риском как вероятности повреждения (утраты) здоровья или смерти работника, контроль динамики показателей риска, мероприятия по снижению вероятности повреждения здоровья работников;
- расчёт скидок и надбавок к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- создание банка данных существующих условий труда на уровне организации, муниципального образования, органа исполнительной власти субъекта РФ и на федеральном уровне;
- контроль состояния условий труда на рабочих местах и правильности обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

- Не изменены сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: и в действующем Положении, и в новом Порядке каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в пять лет.

Сохранены сроки хранения документов по аттестации рабочих мест — 45 лет.

- Изменены правила создания и состава аттестационной комиссии. В новом Порядке Аттестационная комиссия создаётся организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и привлекаемой для аттестации рабочих мест *Аттестующей организацией на паритетной основе.*

В состав Аттестационной комиссии включаются руководители структурных подразделений организации, юристы, специалисты служб охраны труда, специалисты по кадрам, труду и заработной плате, медицинские работники, представители профсоюзных организаций, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкомов или трудового коллектива, представители Аттестующей организации. Издаётся приказ, в соответствии с которым создаётся аттестационная комиссия, определяется состав, утверждается председатель аттестационной комиссии, определяются сроки и график проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

- В новом документе (пункт 12 Порядка) дана характеристика часто встречаемого при аттестации рабочих мест в образовательных учреждениях такого понятия, как *аналогичные рабочие места и нестационарные рабочие места.* В качестве *аналогичных рабочих мест* могут рассматриваться рабочие места, которые характеризуются совокупностью признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей в одинаковом режиме работы; одинаковый набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени; одинаковое расположение производственных объектов на рабочем месте; работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе (к примеру, рабочие места помощников воспитателей,

воспитателей в детских садах и других дошкольных учреждениях, в кабинетах русского языка и литературы, истории, географии и математики в школах, гимназиях).

Оценка вредных и (или) опасных производственных факторов производится на основании данных, полученных при аттестации 20% таких рабочих мест по условиям труда от общего числа рабочих мест (но не менее двух). При выявлении хотя бы одного рабочего места, не подпадающего под признаки аналогичных рабочих мест, оценке подвергаются 100% этих рабочих мест.

В пункте 14 Порядка дано также объяснение, как проводится *аттестация нестационарных рабочих мест*, т.е. таких рабочих мест, в которых один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу (слесари-сантехники, слесари-электрики, строительные рабочие и др.): оцениваются типичные технологические операции с относительно стабильным набором и величиной вредных и (или) опасных производственных факторов.

- Одно из отличительных особенностей нового Порядка от действующего ныне Положения заключается в том, что при аттестации рабочих мест по условиям труда и оформлении её результатов необходимо учитывать, что теперь отсутствует такая оценка результатов аттестации, как «Рабочее место *условно* аттестовано».

В новом Порядке по заключению аттестационной комиссии рабочее место аттестуется:

- по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с указанием соответствующего класса (1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4);
- по травмобезопасности с указанием соответствующего уровня (класса) (1, 2, 3);
- по обеспеченности средств индивидуальной защиты (СИЗ).

- В новом документе введено ещё одно существенное дополнение, основная и конечная цель которого — навести порядок в обширном реестре аттестующих организаций, участвующих в аттестации рабочих мест по условиям труда и последующей сертификации работ по охране труда. С этой целью, после аттестации рабочих мест по условиям труда, *работодатель*

направляет пакет документов (перечень рабочих мест, ведомость рабочих мест подразделений организации, сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда) в государственную инспекцию труда в субъекте РФ.

Кроме того, в этом пакете в обязательном порядке должна быть представлена в соответствии с Приложением 10 нового Порядка подробная информация об Аттестующей организации, а именно: данные о самой организации, её учредителях, видах и средствах измерений, проведённых организацией, её кадровом составе и другие сведения.

Таким образом, органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением трудового законодательства по охране труда, будут иметь реальные возможности ввести строгий учёт и контроль среди аттестующих организаций.

Учитывая актуальность проблемы, Президиум ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ в декабре 2007 года провёл выездное заседание в г. Туле, на котором были рассмотрены серьёзные проблемы в деятельности территориальных органов управления образованием и образовательных учреждений, проанализирован положительный опыт **Белгородской, Тамбовской областей, города Тула**. В результате обсуждения были одобрены новые подходы в **практике работы органов и учреждений образования, профсоюзных органов по созданию отраслевых Центров, лабораторий по аттестации рабочих мест**, определены возможности территориальных соглашений.

Органам управления образованием субъектов РФ совместно с территориальными организациями Профсоюза рекомендовано распространять опыт этих территорий по аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях.

Обязательное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Теперь, в соответствии со статьёй 226 Трудового кодекса РФ, изменения коснулись минимального размера финансирования — не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), т.е. по сравнению с прежней нормой (0,1%) финансирование на охрану труда увеличивается в два раза.

Несмотря на то что норматив финансирования мероприятий по охране труда для бюджетных организаций, в том числе для государственных и муниципальных образовательных учреждений, не введён, территориальные организации Профсоюза, используя отдельные статьи нового Трудового кодекса, находят рычаги воздействия на власть для увеличения бюджетных ассигнований на улучшение условий труда работников образования и принятие превентивных мер для исключения несчастных случаев на производстве.

В территориальных организациях Профсоюза Республики Башкортостан и Свердловской области успешно выстраивают систему работы с властью по обеспечению финансирования мероприятий по охране труда в сфере образования.

Если в Башкортостане в соответствии со статьёй 45 Трудового кодекса РФ нашли механизм, позволяющий аргументированно добиваться выделения средств из бюджетов всех уровней, прежде всего через территориальные соглашения между администрацией района (города), районным (городским) органом управления образования и территориальным комитетом профсоюза, то в Свердловской области, руководствуясь 226 статьёй ТК РФ и учитывая, что система образования де-факто является сферой услуг, а следовательно, относится к производственной деятельности, в большинстве принятых территориальных соглашениях эта

норма теперь имеет место, вследствие чего 0,2 процента от всего бюджета образовательного учреждения направляется на решение вопросов, связанных с обеспечением безопасности образовательного процесса, улучшением условий и охраны труда работников.

При этом в отдельных территориях по предложению профсоюзных организаций используют возможность возврата средств, перечисляемых образовательными учреждениями в Фонд социального страхования в размере 20% на предупредительные меры по снижению травматизма, аттестацию рабочих мест, приобретение средств индивидуальной защиты работников образования.

Создание служб или введение должности специалиста по охране труда в образовательных учреждениях

Обязанность работодателя, осуществляющего производственную деятельность (к ним также относится и непромышленная сфера: образование, здравоохранение, культура, ЖКХ и др.), численность работников которого превышает 50 человек (ранее эта цифра составляла 100 человек), — создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой должности.

Теперь, согласно новой редакции Трудового кодекса РФ, многие образовательные учреждения, где численность работающих превышает 50 человек, должны вводить в штат или привлекать по договору специалиста по охране труда, а в некоторых случаях создавать службы охраны труда.

При отсутствии у работодателя такой службы или специалиста по охране труда введено право руководителя организации самостоятельно осуществлять эти

функции либо возложить приказом или распоряжением на другого работника организации, специально обученного и аттестованного по вопросам безопасности труда.

Структура и численность работников службы охраны труда в организации определяются работодателем.

Таким образом, в нынешней редакции статьи 217 Трудового кодекса ужесточены требования к работодателям (руководителям учреждений, организаций, *в том числе и бюджетной сферы*) по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников. Чётко и однозначно предписано, в каких организациях создаются службы охраны труда, что необходимо делать при их отсутствии и кто может быть официально привлечён для этой работы.

Расследование и учёт несчастных случаев на производстве

Значительных изменений не только редакционного, но и содержательного характера коснулись статьи Трудового кодекса, регламентирующие расследование и учёт несчастных случаев с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя. Трудовой кодекс РФ в этом направлении деятельности по охране труда дополнен несколькими статьями, как, например:

- статья 228¹ «Порядок извещения о несчастных случаях», в которой подробно излагается порядок извещения о несчастных случаях, включая перечень инстанций, которые должны быть проинформированы о происшедшем;
- статья 229¹ «Сроки расследования несчастных случаев», где указывается, что в зависимости от тяжести повреждения здоровья срок расследования несчастного случая составляет от трёх до 15 дней. Срок расследования может быть продлён не более чем на 15 дней. В особых случаях указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии по расследованию несчастного случая;

- статья 229² «Порядок проведения расследования несчастных случаев». Эта новая статья предусматривает порядок расследования каждого несчастного случая; приводится перечень документов, которые надо включать в материалы расследования; определяются обстоятельства, которые устанавливаются при расследовании несчастного случая; устанавливается квалификация несчастных случаев, *не связанных с производством*;

- статья 229³ «Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда», в которой установлены основания для *дополнительных расследований* государственным инспектором труда. При этом проводится дополнительное расследование независимо от срока давности несчастного случая. *Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда.*

- статья 230¹ «Порядок регистрации и учёта несчастных случаев».

В прежней редакции эти требования были рассредоточены по различным статьям Кодекса, что создавало неудобства на заключительном этапе расследования несчастного случая.