

ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ КРИТЕРИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

УДК 349.3

**П.А.ГУЦКО,**преподаватель кафедры гражданского процесса
и трудового права юридического факультета
Белорусского государственного университета

polinahutsko@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье исследуются особенности проведения оценки условий труда как одного из условий формирования профессионального стажа. Выявлены проблемы проведения аттестации рабочих мест и применения критериев оценки условий труда. Сформулированы предложения по совершенствованию белорусского законодательства.

Ключевые слова: оценка условий труда, профессиональный стаж, аттестация рабочих мест, критерии оценки условий труда, профессиональное пенсионное страхование.

Провозглашение Республики Беларусь социальным государством неразрывно связано с установлением определенных гарантий отдельным категориям граждан в области пенсионных прав, в том числе путем совершенствования норм, регулирующих профессиональный стаж. Появление профессионального стажа обусловлено возникновением в 2009 году нового вида пенсий – профессиональных пенсий. Избранный путь реформирования льготного пенсионного обеспечения является уникальным и отсутствует в зарубежных государствах. Вместе с тем анализ правоприменительной практики показал, что возникают проблемы, в частности, связанные с ненадлежащим образом проведенной оценкой условий труда, которые негативно влияют на формирование профессионального стажа, что в дальнейшем приводит к определенным трудностям в назначении пенсии либо ее отказе. Такая ситуация усугубляет правовое положение лиц, которым гарантировано право на получение пенсий. Все вышеуказанное предопределяет актуальность исследования особенностей оценки условий труда с учетом необходимости разработки предложений, направленных на предоставление дополнительных гарантий гражданам по формированию профессионального стажа.

Вопросы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда являлись объектом исследования многих ученых, среди которых М.Д.Акатьева, А.В.Баранашник, А.Марков, В.А.Протасов, Н.В.Ранцев, М.В.Щеколдина, М.В.Хайленко, И.А.Ховренкова и другие. Между тем в работах ученых не выявлены проблемы взаимосвязи проведения аттестации рабочих мест и профессионального стажа.

В Республике Беларусь работодатель оценивает условия труда на определенном рабочем месте в порядке, предусмотренном законодательством для:

1) работников, занятых на работах, предусмотренных Списком производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда и Списком производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. №536 (далее – Список №1; Список №2), также в текстильном производстве, отдельных категорий медицинских работников – на основании результата аттестации рабочих мест, предусмотренной Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. №253 (далее – Постановление №253; Положение №253);

2) для остальных работников – с применением критериев, предусмотренных Положением о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования и порядке их применения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. №1490.

В законодательстве Республики Беларусь определение «аттестация рабочих мест» закреплено в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда» (далее – Закон №356-З) как «система учета, анализа и комплексной оценки на конкретном рабочем месте всех факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса,

воздействующих на работоспособность и здоровье работающего в процессе трудовой деятельности». На наш взгляд, недостатком данного определения является отсутствие указания на цели осуществления аттестации рабочих мест.

Многообразие понимания аттестации рабочих мест имеется в российской юридической и экономической литературе. По мнению М.В.Щеколдиной, «аттестация рабочих мест по условиям труда – это оценка условий труда работника на конкретном рабочем месте путем выявления и оценки вредных (или) опасных факторов производственной среды и оценки тяжести и напряженности трудового процесса» [1, с. 16]. Ю.В.Иванов утверждает, что аттестация рабочих мест представляет собой «совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным производственным требованиям» [2, с. 11]. Т.В.Еремина, Л.Н.Хартиков, Ж.Т.Чакдуров определяют аттестацию рабочих мест по условиям труда как «целый комплекс мероприятий, проводимых для реальной оценки условий труда на конкретном рабочем месте, с учетом степени воздействия физических, химических, биологических и многих других факторов, воздействующих на работника» [3, с. 162]. Анализируя приведенные определения, стоит отметить, что несмотря на их различия, все авторы сходятся во мнении, что аттестация рабочих мест – это способ оценки условий труда.

Полагаем справедливым закрепить определение термина «аттестация рабочих мест» как одного из понятий института трудового права «охрана труда» с учетом ее целей проведения в новой редакции. В связи с этим предлагаем в ст. 1 Закона №356-З определение заменить следующим: *«аттестация рабочих мест по условиям труда – это способ оценки условий труда работника на конкретном рабочем месте путем выявления вредных и (или) опасных факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса в целях разработки и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда, установления компенсаций для работников, определения права на досрочное пенсионное обеспечение, в том числе профессиональное пенсионное страхование».*

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утвержден Постановлением №253. В ходе проведенного исследования были выявлены некоторые проблемы, связанные с порядком проведения аттестации рабочих мест. Так, для осуществления аттестации рабочих мест наниматель приказом утверждает аттестационную комиссию. В ее состав входят работники различных служб (юридической, кадровой, охраны труда и других), руководители структурных подразделений, медицинские работники и представители профсоюза. В приказе определяется график проведения работ

по аттестации рабочих мест и ее сроки.

Аттестация считается завершенной, а ее результаты применяются с даты подписания приказа нанимателя об утверждении результатов аттестации. Нанимателем в соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь является «юридическое и физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником».

В правоприменительной практике существует проблема проведения аттестации ненадлежащим субъектом. Известны случаи, когда аттестацию проводят руководители филиалов, представительств или иных структурных подразделений юридических лиц. В таких случаях аттестация рабочего места считается недействительной. В связи с этим такое рабочее место по законодательству не включается в перечень рабочих мест, сформированный работодателем, соответственно, на работника не распространяется профессиональное пенсионное страхование и не формируется его профессиональный стаж.

Еще одним пробелом в порядке проведения аттестации рабочих мест, по мнению О.В.Домрачевой, является отсутствие установленного законодательством срока проведения аттестации рабочих мест [4, с. 28].

Ввиду отсутствия в законодательстве нормы, предусматривающей установление конкретных временных рамок по проведению работ, связанных с аттестацией рабочих мест в организациях, сроки ее проведения необоснованно затягиваются работодателем. В связи с этим работодатель уже на законных основаниях не уплачивает дополнительные взносы за работников, рабочие места которых по вине работодателя не аттестованы надлежащим образом. В результате таких действий со стороны работодателя его работник лишается права на формирование профессионального стажа в этом периоде. Таким образом, считаем обоснованным установление ограниченного срока проведения аттестации путем внесения дополнения в п. 3 Положения №253, а именно: «Сроки проведения работ по аттестации в организациях не должны превышать максимальных сроков, установленных законодательством».

К тем работникам, к которым не применяется аттестация рабочих мест, используются критерии оценки условий труда. К общим критериям, которые применимы ко всем работникам, за исключением спортсменов и отдельных категорий работников гражданской авиации, относятся: непосредственная занятость в течение полного рабочего дня в должности (профессии); занятость в должности (выполнение работы по профессии) не менее чем на полную ставку.

Для некоторых категорий работников определены специальные критерии оценки условий труда. Для отдельных работников сельского хозяйства, а

именно животноводов, свиноводов, доярок, уставлены обязательные нормы обслуживания. Под нормой обслуживания понимается численность поголовья скота (коров, телят или свиней), закрепленных за работницей и обслуживаемых в течение рабочего дня (смены). Рекомендуемые нормы обслуживания определены постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 18 декабря 2008 г. №88 «Об утверждении рекомендуемых норм обслуживания для целей профессионального пенсионного страхования женщин, работающих животноводами (операторами животноводческих комплексов и механизированных ферм) и свиноводами (операторами свиноводческих комплексов и механизированных ферм), а также работающих доярками (операторами машинного доения)». Положения постановления предусматривают установление нормы обслуживания в каждом конкретном случае в зависимости от варианта организации труда работников, организационно-технических условий, продуктивности животных. Устанавливается такая норма руководителем по согласованию с соответствующим профсоюзом. При временном уменьшении поголовья скота по независящим от работника причинам данный период не входит в профессиональный стаж, если численность обслуживаемого скота менее 80% среднегодовой нормы обслуживания. Это, на наш взгляд, не совсем соответствует принципу социальной справедливости и нуждается в корректировке, так как независящие от работника причины препятствуют формированию профессионального стажа. Данный критерий применяется только к женщинам, а профессиональный стаж у мужчин, занятых в указанных профессиях, не формируется. В такой законодательной особенности усматривается наличие дискриминации по половому признаку, которая должна быть устранена.

Важными критериями, при наличии которых возможно формирование профессионального стажа, у артистов являются выполнение норм занятости профессиональной творческой деятельностью (участие в выступлениях, в производстве продукции телерадиоорганизаций); непосредственная занятость с хищниками и пресмыкающимися, относящимися к опасным животным (для артистов цирков из числа дрессировщиков хищных зверей).

Для спортсменов, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта, критерии установлены в зависимости от того, являются ли они членами национальных команд Республики Беларусь. Для членов национальных команд предусмотрены такие условия, как включение в состав национальной команды, заключение трудового договора, достижение одного из спортивных результатов. При этом трудовой договор должен быть заключен с Министерством спорта и туризма Республики Беларусь, центрами олимпийской подготовки,

центрами олимпийского резерва, республиканским государственно-общественным объединением «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь». У спортсменов-инструкторов, состоящих в штате национальных команд Республики Беларусь, из числа военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, проходящим службу по контракту, профессиональный стаж не формируется. Для иных спортсменов применимы такие специальные критерии, как заключение трудового договора (контракта) с Министерством спорта и туризма Республики Беларусь, государственным органом, осуществляющим в соответствии со своей компетенцией управление в сфере физической культуры и спорта, или организацией физической культуры и спорта; занятие профессиональным спортом как основным видом деятельности по виду спорта, предусмотренному перечнем. Так, в 2009 году Фонд социальной защиты населения Республики Беларусь (далее – ФСЗН) ответил отрицательно на обращение баскетбольного клуба ОДО «Виталюр» по поводу возможности формирования профессионального стажа у спортсменов-инструкторов [5]. В связи с тем, что прием и увольнение с работы спортсменов-инструкторов осуществлял директор ОДО «Виталюр», на них профессиональное пенсионное страхование не распространялось и, соответственно, профессиональный стаж не формировался. В такой ситуации ключевую роль сыграл статус нанимателя. Следовательно, для формирования профессионального стажа у спортсменов важным является заключение трудового договора со специальными субъектами. Профессиональная спортивная деятельность должна предполагать систематическое занятие избранным видом спорта как основным видом деятельности. Исходя из этого, при оценке условий труда спортсменов, занимающихся профессиональным спортом, наряду с установленными критериями должна приниматься во внимание их непосредственная занятость профессиональной спортивной деятельностью как основным видом деятельности не менее чем на полную ставку. Соответственно, данное общее условие должно применяться и для спортсменов. В связи с этим есть необходимость во внесении дополнений в критерии.

Критерии условий труда для педагогических работников дифференцированы в зависимости от учреждений образования и разделены на шесть групп. Вместе с тем к специальным условиям, необходимым для формирования профессионального стажа, относятся ведение педагогической деятельности в части реализации образовательных программ в объеме не менее нормы часов в неделю, выпол-

нение организационно-воспитательной работы, осуществление дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся. При этом в законодательстве ничего не сказано о том, что подразумевается под организационно-воспитательной работой и дополнительным контролем. Лишь на уровне писем ФСЗН разъяснено, что это классное руководство и проверка тетрадей соответственно. В формировании профессионального стажа педагогических работников имеется ряд особенностей. Приведем некоторые из них. Годы без классного руководства не включаются в профессиональный стаж. Между тем возможны случаи в небольших школах, когда на всех учителей классов не хватает. Это ведет к тому, что учителя находятся не в равных условиях: у одних профессиональный стаж формируется, так как осуществляется классное руководство, у других – нет, потому что не хватило класса. Осуществление дополнительного контроля возможно не по всем предметам. Для воспитателей и родителей-воспитателей выполнение дополнительных условий не представляется возможным из-за специфики их работы. Белорусские ученые Н.П.Ковалева и Х.Т.Мелешко предлагают исключить организационно-воспитательную работу, осуществление дополнительного контроля из критериев оценки условий труда педагогических работников [6, с. 62; 7, с. 158]. Полагаем, что это существенно расширит круг лиц, у которых формируется профессиональный стаж, что на нынешнем этапе реформирования досрочного пенсионного обеспечения недопустимо. Период летних каникул включается в профессиональный стаж при условии, если работник уходит в отпуск в первый день каникул и выработана недельная норма нагрузки. Однако некоторых учителей администрация задействует на тестировании, в лагерях и так далее. Это препятствует формированию профессионального стажа. В такой ситуации считаем необходимым активизировать роль наемателя в формировании профессионального стажа, то есть создать возможности для его формирования равномерно у всех работников. Периоды иных каникул также не включаются в профессиональный стаж. Это приводит к тому, что из 10 лет стажа 2,5 года выпадает по причине невключения каникул. Между тем такие периоды являются рабочим временем. Учителя осуществляют организационно-воспитательную, методическую, преподавательскую работу, проводят факультативные занятия, подготовку к олимпиадам, конкурсам и так далее. В связи с этим, учитывая особенности трудовой деятельности, предлагается периоды каникул включать в профессиональный стаж при условии, что в непосредственно предшествующие каникулам периоды работы соблюдаются установленные для них критерии. Особенности в формировании профессионального стажа многими критикуются и считаются несправедливыми.

Критерии оценки условий труда должны соблюдаться в совокупности для формирования профессионального стажа. Специальные критерии, установленные для работников, занятых отдельными видами профессиональной деятельности, создают определенные трудности в его формировании. Некоторые из них даже ущемляют права граждан. Вместе с тем, несмотря на недовольство работников, разработка таких условий направлена на определение целевой категории, объективно нуждающейся в досрочном пенсионном обеспечении, сокращение категорий, а также отказ от досрочной профессиональной пенсии в пользу дополнительной профессиональной пенсии, что позволяет решать главные задачи, предусмотренные Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года.

Порядок проведения оценки условий труда выработан только для работников, занятых на работах, предусмотренных Списком №1 и Списком №2, а также в текстильном производстве, отдельных категорий медицинских работников. Для иных категорий работников законодательством установлены критерии оценки условий труда, при этом порядок их определения на конкретном рабочем месте не установлен, что ведет к различному толкованию и применению критериев работодателями. В связи с этим представляется вполне обоснованным в целях выработки единообразного подхода к применению критериев разработать и закрепить на законодательном уровне порядок проведения работодателем оценки условий труда для иных категорий работников.

Таким образом, в целях установления системы правовых мер, способствующих формированию профессионального стажа у работников, предлагается:

- 1) изменить определение «аттестация рабочих мест» с учетом целей ее проведения;
- 2) установить максимальные сроки проведения аттестации рабочих мест;
- 3) разработать и закрепить на законодательном уровне порядок проведения работодателем оценки условий труда для категорий работников, на которых не распространяются нормы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 4) усовершенствовать критерии оценки условий труда, в частности:

- при временном уменьшении обслуживаемого поголовья скота по независящим от работника причинам свиноводам, животноводам, дояркам такой период засчитывать в профессиональный стаж, несмотря на несоблюдение среднегодовой нормы обслуживания;

- предусмотреть для спортсменов условие о занятости профессиональной спортивной деятельностью не менее чем на полную ставку;

- каникулы засчитывать в профессиональный

стаж отдельным категориям педагогических работников при условии, что соблюдены критерии для периодов работы, непосредственно предшествующих каникулам;

● для воспитателей и родителей-воспитателей разработать критерии оценки условий труда с целью формирования у них профессионального стажа, поскольку выполнение дополнительных условий для них в настоящее время не представляется возможным из-за специфики работы.

1. Щеколдина, М.В. Аттестация рабочих мест по условиям труда как важнейший элемент системы управления охраной труда в организации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.В.Щеколдина; Науч.-иссл. ин-т труда и соц. страхования Федерального агентства по здравоохранению и соц. развитию. – М., 2008. – 28 с.

2. Иванов, Ю.В. Аттестация рабочих мест / Ю.В.Иванов // Проблемы региональной экономики. – 2014. – №26. – С. 11–27.

3. Еремина, Т.В. Основные проблемы аттестации рабочих мест по охране труда на 2011–2012 гг. / Т.В.Еремина, Л.Н.Хартиков, Ж.Т.Чакдуров // Вестн. ВСГУТУ. – 2013. – №3 (42). – С. 162–167.

4. Домрачева, О.В. Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В.Домрачева; Уральская гос. юрид. академ. – Екатеринбург, 2011. – 29 с.

5. Архив Фонда соц. защиты населения М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь за 2009 г. – Письмо М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь «Об обращении ОДО «Виталю» №07-09/1021.

6. Ковалева, Н.П. Условия назначения профессиональных пенсий педагогическим работникам / Н.П.Ковалева // Известия Гомельского гос. ун-та им. Ф.Скорины. Сер.: Соц.-экон. и общ. науки. – 2014. – №5 (86). – С. 58–64.

7. Мелешко, Х.Т. Профессиональный стаж педагогических работников и его исчисление / Х.Т.Мелешко // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве: сб. науч. тр. по итогам междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14–15 окт. 2011 г. / Междунар. ун-т «МИТСО»; редкол.: К.Л.Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – 288 с. – С. 153–161.

Материал поступил в редакцию 09.09.2020

P.A.GUTSKO

Assessment of working conditions – a necessary condition for forming a professional experience in the Republic of Belarus

The article explores the features of assessing working conditions as one of the conditions for the formation of professional experience. The problems of certification of jobs and the application of criteria for assessing working conditions are identified. The proposals on improving the Belarusian legislation are formulate.

Key words: *assessment of working conditions, professional experience, assessment of workplaces, criteria for assessing working conditions, professional retirement insurance.*

Рецензент: О.Н.РОМАНОВА,
кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой
гражданского процесса и трудового права Белорусского
государственного университета