

# ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

Н.И. БОХАН, к. т. н., профессор; А.В. НОВИКОВ, к. т. н., доцент;  
Л.А. РАСОЛЬКО, к. б. н., доцент; В.Б. ЛОВКИС, к. т. н., доцент;  
А.Г. МИТРОФАНОВА, студентка (БГАТУ)

Аттестация рабочих мест предполагает комплексную оценку организационно-технического уровня, а также вредных и опасных факторов производственной среды, присутствующих на конкретном рабочем месте. Рабочее место как первичное звено производственной структуры выступает интегрированным показателем его организационно-технического уровня. Именно здесь происходит соединение работника со средствами труда, что требует его квалифицированной подготовки. Поэтому совершенствование количественной и качественной структуры рабочих мест, обеспечение их сбалансированности с трудовыми ресурсами имеют принципиальное значение для повышения эффективности производства на основе углубления интенсификации, получения большего количества продукции с меньшим числом работников.

Основой систематического совершенствования рабочих мест является регламентация их оснащения и обслуживания, их планирование и учет. Это позволяет определить уровень организации труда на рабочих местах, учесть фактическое их количество и степень использования, выявить те из них, которые не отвечают требованиям современной технологии, разработать мероприятия по росту производительности и качества труда, улучшению условий труда.

Аттестация рабочих мест на предприятиях различных отраслей промышленности в нашей республике осуществлялась еще в восьмидесятых годах /1986- 1989гг./ главным образом по трем направлениям, которые могут быть использованы и сейчас:

1. Техническое перевооружение производства за счет внедрения прогрессивных технологий и оборудования.

2. Совершенствование управления производством на основе регламентированного обслуживания рабочих мест, внедрения типовых проектов организации труда на участках, в цехах; внедрения отраслевых нормативов вспомогательного времени.

3. Внедрение комплекса мероприятий, направленных на улучшение условий труда, быта, отдыха работающих, эстетики и культуры производства, что способствует закреплению кадров на предприятии, росту производительности их труда.

Рабочее место - это зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм, оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или не-

скольких исполнителей.

В ходе аттестации и при анализе ее результатов рабочие места группируются по следующим основным признакам:

- по наименованию профессий /в соответствии с ЕТКС;
- по наличию оборудования /с оборудованием и без оборудования/;
- по типам применяемого оборудования;
- по количеству обслуживаемого оборудования /одностаночное, многостаночное, многоагрегатное/;
- по числу рабочих смен;
- по степени подвижности /стационарное, передвижное.

В Республике Беларусь методика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда была впервые утверждена Постановлением Министерства труда РБ от 4 сентября 1995г. № 74 /I/. В этом документе была определена организация работы по аттестации, оценка условий труда, оформление условий аттестации, а также льготы и компенсации, предоставляемые по результатам аттестации. Организация работы по аттестации предусматривала заполнение для каждого рабочего места двух карт: оценки организационно-технического уровня рабочего места и условий труда на рабочем месте. При заполнении карты оценки организационно-технического уровня рабочего места принимались во внимание уровень производительности оборудования, прогрессивность технологического процесса, сырье и материалы, организация рабочего места в соответствии с требованиями охраны труда. Итоговая оценка организационно-технического уровня рабочего места предусматривала одно из следующих решений: рабочее место аттестовано, подлежит рационализации, подлежит ликвидации.

При заполнении карты условий труда на рабочем месте оценивались санитарно-гигиенические и психофизиологические факторы условий труда. Общая оценка условий труда связана со льготами и компенсациями за работу с особыми условиями труда: размер доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда и льготное пенсионное обеспечение.

Таким образом, аттестация проводится не только в целях подтверждения особых условий труда и перечня доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда, но и для разработки мероприятий по улучшению организационно-технического уровня рабочих мест и в том числе

учитывалась прогрессивность технологического процесса, оборудования.

26 мая 2000 г. новая редакция методики проведения аттестации утверждена постановлением № 80 Министерства труда /2,3/. В соответствии с методикой аттестация проводится аттестационной комиссией, образуемой приказом нанимателя, которым утверждается ее состав, полномочия, определяются сроки и графики проведения подготовительных работ. В компетенцию аттестационной комиссии входит:

- организационное, методическое руководство и контроль за ходом проводимой работы исполнителями на всех этапах;

- формирование необходимой нормативно-справочной базы и организация ее изучения;

- составление перечня рабочих мест, подлежащих аттестации;

- установление соответствия наименования профессий, должностей и характера выполняемых работ требованиям Единых тарифно-квалификационных справочников /ЕТКС/;

- определение объема необходимых исследований вредных и опасных производственных факторов и организация их проведения;

- определение лабораторий для проведения исследований и инструментальных замеров факторов производственной среды;

- организация проведения фотографий рабочего дня;

- составление карты условий труда на каждое рабочее место или группу аналогичных рабочих мест, проведение количественной оценки условий труда;

- составление по результатам аттестации перечня рабочих мест, на которых подтверждены особые условия труда по спискам № 1 и №2 и перечня на доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- организация разработки мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

Моментом завершения аттестации является дата подписания нанимателем приказа, подводящего итоги аттестации и утверждающего перечень рабочих мест, на которых подтверждены особые условия труда по спискам № 1 и №2, перечень на доплаты, а также содержащего указание на рабочие места, на которых по результатам аттестации не подтверждены особые условия труда, предусмотренные списками №1 и -№2, с указанием конкретных причин.

Из вышеизложенного очевидно, что новая методика исключила оценку организационно-технического уровня рабочего места по показателям: оборудование, технологический процесс, сырье и материалы. Также исключена итоговая оценка организационно-технического уровня рабочего места /т.е аттестовано, подлежит рационализации, подлежит ликвидации/.

Новая редакция методики имеет и свои преимущества за счет:

- введения единых терминов и определений, применяемых в странах СНГ;

- уточнения оценки химических веществ особой токсичности.

В новой редакции методики конкретизированы характеристики факторов производственной среды, причем даны пояснения таким факторам, как: /ионизирующее излучение, постоянная работа на открытом воздухе и в неотапливаемом помещении, темп работы и другие психофизиологические факторы.

Теперь посмотрим на примере АП «Криница», как проходит аттестация рабочих мест на перерабатывающих предприятиях Беларуси. На предприятии была создана аттестационная комиссия, которая предоставила лаборатории охраны труда и экологических исследований 000 «Тэсмэко» для выполнения инструментальных замеров следующие материалы: перечень рабочих мест и объем необходимых исследований вредных и опасных производственных факторов /4/. Аттестацию прошли рабочие места в цехах солодовенно-элеваторном, броидильно-лагерном, варочном, розлива пива, готовой продукции, компрессорном. В основу аттестации были положены результаты оценки условий труда, включающие исследование санитарно-гигиенических и психофизиологических факторов производственной среды на исследуемых рабочих местах. Рабочие места оценивались по таким показателям, как микроклимат, шум, вредные химические вещества, излучения, освещенность.

По итогам аттестационной работы были составлены следующие протоколы: протокол измерений параметров микроклимата; протокол измерений параметров шума, вибрации; протокол исследования воздуха закрытых помещений; протокол измерений напряженности электромагнитного поля /для сварщика/; протокол измерений напряженности теплового излучения, УФ излучения; протокол измерения освещенности.

На основании выполненных исследований было разработано соглашение по охране труда администрации и комитета профсоюза АП «Криница», а также перечень рабочих мест, профессий, должностей, работникам которых установлены доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Организационно-технический уровень рабочих мест не оценивался, решений о рационализации либо ликвидации рабочих мест не принималось - ведь это и не требуется новой редакцией методики.

В соглашении по охране труда на АП «Криница» предусмотрены мероприятия, связанные с освещенностью, ремонтом, пожарной автоматической сигнализацией, профосмотром и др. Среди 59-ти мероприятий обнаруживаются только 4, все-таки связанные с организационно-техническим уровнем рабочих мест: реконструкция отделения фильтрации и броидильного, изготовление прессы для запрессовки подшипников, приобретение и монтаж автоматического регулятора управления СО<sub>2</sub>, капитальный ремонт сверлильного и токарного станков.

Таким образом, по итогам аттестации рабочих мест на АП «Криница» составлены мероприятия по охране труда и уточнен список профессий, для которых установ-

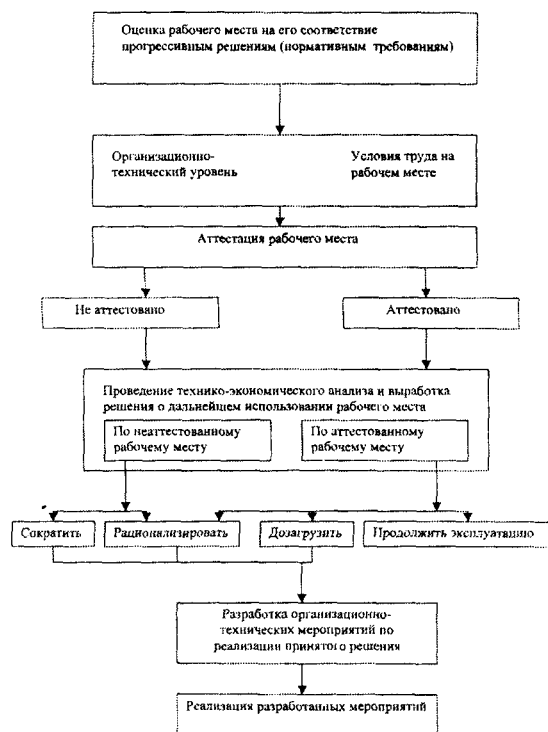


Рис. Схема проведения работ по аттестации и рационализации рабочих мест.

лены доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда на 2001 год. И практически нет информации о технико-экономическом анализе и выработке решений о дальнейшем использовании аттестуемых рабочих мест: нужно ли их рационализировать, дозагрузить, возможно сократить или же продолжить эксплуатацию без изменений. Соответственно нет разработанных организационно-технических мероприятий по реализации принятых решений, кроме четырех мероприятий, отмеченных выше.

И здесь никак нельзя упрекнуть АП «Криницу» - ведь они выполняли все, что требует новая методика! А между тем, еще в 80-е годы по результатам оценки состояния дел на рабочем месте выявляли:

- рабочие места, которые соответствуют установленным нормативным требованиям по организационно-техническому уровню и условиям труда. Такие рабочие места считали аттестованными;
- рабочие места, где нормативные параметры могут быть достигнуты после соответствующей рационализации, модернизаций;
- лишние рабочие места /незагруженные/ и рабочие места, модернизация которых неэффективна.

Схема проведения работ по аттестации и рационализации рабочих мест может выглядеть так:

Рационализация рабочих мест включает разработку конкретных организационно-технических мероприятий, направленных на реализацию принятого решения и вклю-

чение их в соответствующие разделы оргтехплана предприятия. Разработанные мероприятия должны быть осуществлены на предприятии.

С учетом результатов аттестации необходимо:

1. Подтвердить особые условия труда для определения права на льготную пенсию, а также для установления доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

2. Провести технико-экономический анализ характеристик рабочих мест, что даст возможность выработать решение о сокращении, рационализации, загрузке или продолжении эксплуатации рабочего места; определить направления, оценку возможностей и установление сроков рационализации.

3. Разработать мероприятия по улучшению условий труда на производстве.

Первое и третье условия аттестации рабочих мест на производстве выполняются, чего, к сожалению, нельзя сказать о втором условии. Аттестация рабочих мест по условиям труда является прогрессивной мерой и первым шагом при оценке технического уровня технологического процесса, его стабильности. А стабильность технологического процесса определяет стабильность качества продукции. Ведь не случайно качество процессов на любом производстве состоит из пяти моментов: люди, машины, материал, метод, окружающая среда /5/.

По нашему мнению, в новой методике аттестации рабочих мест по условиям труда от 26 мая 2000г. необоснованно исключена карта оценки организационно-технического /или же технико-технологического/ уровня рабочего места и, как следствие, не выполняется технико-экономический анализ прогрессивности технологического процесса, оборудования, технологической оснащенности рабочего места.

Хорошо бы еще учитывать необходимость компьютеризации рабочих мест во взаимосвязи в общей информационной сети с единым программным обеспечением.

Только детальный анализ внутренней среды предприятия /оборудование, технология, материальные и трудовые ресурсы/ могут способствовать качеству и конкурентоспособности предприятия.

## Литература

1. Методика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Утверждена Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 4 сентября 1995 г. №74.
2. Методика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Утверждена постановлением Министерства труда от 26 мая 2000 г. №80.
3. С.Голян, Д.Бурькин. Первый шаг на нелегком пути. //Ахова працы, №10, 2000г.
4. Материалы АП «Криница» по аттестации рабочих мест за 2000 г.
5. В. Гиссин. Управление качеством продукции.-Феникс, Ростов-на Дону, 2000 г.