

Аналитическая записка по вопросу доплат за особо вредные условия труда на ГСП «ЧАЭС»

(Продолжение. Начало – в №2 (739) от 10.01.2013, стр. 2)

До 2010 г. Пенсионный фонд Украины понимал данное положение пенсионного закона в смысле И/ИЛИ. После 2010-го – в смысле АМПЕРСАНДА. Анализ причин такого изменения позиции Пенсионного фонда выходит за рамки данной работы. Здесь можно только заметить, что эти причины своими корнями уходят глубоко в социально-экономическую ситуацию в Украине и мало зависят от воли отдельных людей, сколь бы высокие должности они ни занимали. Но «мало» – ещё не означает «полностью»! Таким образом, мы показали, что окончательное решение о праве работника на льготную пенсию исключительно зависит от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Резонно возникает вопрос: каковыми должны быть эти результаты, чтобы такое право реализовалось? В соответствии с п. 6 (наиболее важным для рассматриваемой нами проблемы) «Порядка аттестации рабочих мест по условиям труда», утверждённых постановлением №442 КМУ от 1.09.1992 г., аттестация рабочих мест предусматривает:

- комплексную оценку факторов производственной среды и характера труда на соответствие их характеристик стандартам безопасности труда, строительным и санитарным нормам;
- установления степени вредности и опасности труда и его характера в соответствии с гигиенической квалификацией;
- обоснования отнесения рабочего места к категории с вредными (особо вредными), тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда;
- определение (подтверждение) права работников на льготное пенсионное обеспечение за работу в неблагоприятных условиях;
- составление на предприятии перечня рабочих мест, производств, профессий и должностей с льготным пенсионным обеспечением работников.

То есть вначале обосновывается отнесение рабочего места к категории с вредными или особо вредными условиями труда, а затем (в случае ГСП «ЧАЭС». – Авт.) подтверждается право работников на льготное пенсионное обеспечение. В случае, если рабочее место отнесено к особо вредным условиям труда, подтверждается право работников на льготную пенсию по Списку №1. В случае, если подтверждаются вредные условия труда – на льготную пенсию по Списку №2. И никакого исключения здесь быть не может! Из сказанного логически следует, что задачей администрации любого предприятия, и ГСП «ЧАЭС» здесь не исключение, является такая организация процесса аттестации, чтобы любой работник предприятия, заслуживающий льготную пенсию, её получил и при этом не был нарушен Закон. Как этого добиться? Вопрос непростой, требующий в условиях Зоны отчуждения, включая ГСП «ЧАЭС», высочайшего профессионализма и недюжинного административного таланта. Нитью Ариадны здесь является следующее указание раздела 5 «ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ КАРТЫ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ» №06-41-48, утверждённой Министерством труда Украины и Министерством здравоохранения Украины

30.11.1992 г. и 27.11.1992 г. (с разъяснениями, внесёнными в соответствии с Разъяснениями №06-960 Министерства труда от 22.03.1993), где говорится: **«для производств, работ, профессий и должностей, показатели условий труда которых предусмотрены в Списках, ...аттестация проводится в полном объёме, но подтверждение права на льготную пенсию производится по тем показателям, которые предусмотрены Списками, при условии превышения ПДК и ПДУ».** Именно выполнение последнего условия является тяжелейшей задачей как для администрации Зоны отчуждения, так и для администрации ГСП «ЧАЭС»! Правда, для администрации ГСП «ЧАЭС» эта задача несколько легче, хотя и не намного. Но, сравнивая кадровый состав и административные возможности руководства Зоны отчуждения и руководства ГСП «ЧАЭС», безальтернативно приходиться к выводу: достижения успеха им необходимо в этом вопросе работать вместе или, по крайней мере, тесно координировать друг с другом свою деятельность. Конечно, не принося при этом в жертву интересы партнёра, как это делается в настоящее время в отношении коллектива ГСП «ЧАЭС».

Выше мы проанализировали формальную структуру обоснования права работника на льготную пенсию, без строгого выполнения требований которой никакого разговора о таком праве быть не может. Ключевым моментом этой структуры является запись в разделе 3 «КАРТЫ УСЛОВИЙ ТРУДА». В соответствии с приложением 2 «ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ КАРТЫ УСЛОВИЙ ТРУДА...», эта формулировка должна быть следующей: **«По показателям аттестации рабочее место следует считать с особо вредными условиями труда, что соответствует показателям Списка №1, пункт 22-1-1г».** И это для Списка №1. Для списка №2, соответственно: **«По показателям аттестации рабочее место следует считать с вредными условиями труда, что соответствует показателям Списка №2, пункт...».** Малейшее отклонение от приведённого образца делает аттестационную карту нелегитимной, что позволяет Пенсионному фонду не признавать результаты аттестации и не оформлять работникам льготную пенсию.

Выше было показано, КАК следует оформлять «КАРТУ УСЛОВИЙ ТРУДА», чтобы она была легитимной. А теперь посмотрим, как это делается на ГСП «ЧАЭС». Так вот: на ГСП «ЧАЭС» нет ни одной КАРТЫ, которая была бы оформлена в полном соответствии с «ИНСТРУКЦИЕЙ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ КАРТЫ...»! Более того, на ГСП «ЧАЭС» нет ни одной КАРТЫ, в которой в разделе 3 было бы указано, что «по показателем аттестации рабочее место следует считать с особо вредными условиями труда, что соответствует показателям Списка №1, пункт 22-1-1г»! То есть, в соответствии с документацией по аттестации и выпущенным соответствующим приказом по предприятию, на ГСП «ЧАЭС» формально нет ни одного рабочего места с особо вредными условиями труда! А следовательно, нет ни одного работника, который бы имел законное право на льготную пенсию по Списку №1!

Как говорится, «приехали»... Вместе с водой выплеснули и ребёнка! В нашем случае «водой» является нежелание администрации доплачивать работникам ГСП «ЧАЭС» за вредные условия труда, а «ребёнком» – льготная пенсия по Списку №1.

Поскольку документация по аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями нормативных документов Украины является документацией строгой отчетности и должна храниться в течение 50 лет, исправить допущенную оплошность легитимными средствами едва ли возможно. Остаётся надеяться на какой-нибудь природный или техногенный катаклизм...

По третьей причине. Нормативно-правовая «хрупкость» системы льгот и компенсаций, выстроенной Администрацией Зоны отчуждения для работников предприятий, организаций и учреждений Зоны, состоит в следующем:

Первая составляющая такой «хрупкости». Администрация Зоны отчуждения, профком Зоны отчуждения, администрация ГСП «ЧАЭС», ЦК профсоюза работников атомной энергетики и атомной промышленности, руководство МЧС убедили руководителей Минсоцполитики и Пенсионного фонда, что провести адекватную аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующими в Украине «МЕТОДИЧЕСКИМИ РЕКОМЕНДАЦИЯМИ по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда», утверждёнными Минсоцтрудом Украины 01.09.1992 г. № 41, в условиях Зоны отчуждения невозможно. И между всеми участниками этой договорённости было заключено своеобразное вербальное соглашение о том, что постановлением КМУ в Список №1 будет внесено соответствующее дополнение, облегчающее оформление работникам Зоны отчуждения права выхода на льготную пенсию по Списку №1. Но работать этот новый пункт Списка №1 начнёт только тогда, когда на предприятиях Зоны будет проведена аттестация рабочих мест по вновь разработанному и утверждённому в установленном порядке «Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работников, занятых полный рабочий день на предприятиях, в учреждениях и организациях зоны отчуждения»! Слабость этой договорённости заключается, во-первых, в том, что она носит устный характер и, следовательно, по разному может трактоваться её участниками и при этом обязательна только до тех пор, пока физические лица, её заключившие, остаются на своих должностях. Во-вторых, она носит двусмысленный характер, поскольку может трактоваться как в том смысле, что действующие в настоящее время в Украине «МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда» за 20 лет так и не были доведены до уровня, отвечающего условиям Зоны отчуждения, так и в том смысле, что условия труда в Зоне отчуждения во многих случаях «не тянут» на Список №1 в его современной трактовке. Последний момент наиболее опасен, но его опровержение требует серьёзного научного обоснования. В-третьих, руководство ГСП «ЧАЭС» уже, до

принятия нового «Порядка по аттестации...», провела аттестацию рабочих мест по условиям труда, чем формально нарушила данную договорённость! Действительно, если одно из предприятий Зоны отчуждения способно провести аттестацию рабочих мест по существующему порядку, то для чего «городить огород» с новым порядком?! А не лучше ли перенести опыт ГСП «ЧАЭС» на остальные предприятия Зоны? Перечисленные моменты могут надолго задержать введение в действие нового порядка аттестации рабочих мест для зоны отчуждения и даже полностью его похоронить. Именно по этой причине Пенсионный фонд Украины и держит долгую паузу в вопросе оформления льготной пенсии по Списку №1 для работников ГСП «ЧАЭС» и других предприятий Зоны.

Вторая составляющая третьей базовой причины заключается в следующем: в соответствии с «МЕТОДИЧЕСКИМИ РЕКОМЕНДАЦИЯМИ по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда», **«аттестация проводится на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от форм собственности и хозяйствования, где технологический процесс, используемое оборудование, сырьё и материалы являются потенциальными источниками вредных и опасных производственных факторов, что могут неблагоприятно влиять на состояние здоровья работающих, а также на их потомков как теперь, так и в будущем».** Другими словами, для того, чтобы аттестация рабочих мест была адекватной, необходимо для каждого аттестуемого рабочего места определить потенциальные источники вредных и опасных факторов: а) технологического процесса; б) используемого оборудования; в) используемого сырья; г) используемых материалов. Теоретически для всех рабочих мест Зоны отчуждения это вполне выполнимо, хотя в практическом отношении это не так-то просто. Но за 26 лет, прошедших после аварии, на научно-исследовательские работы в Зоне отчуждения были израсходованы средства, эквивалентные сотням миллионов долларов! Поневоле возникает вопрос: «Или эти работы были неправильно «научно таргетированы», или, как говорят китайцы, «трудно найти чёрную кошку в тёмной комнате, особенно, если её там нет»? Именно эта дилемма наилучшим образом объясняет необходимость разработки специального «Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работников, занятых полный рабочий день на предприятиях, в учреждениях и организациях зоны отчуждения». (В скобках отметим, что аттестацию рабочих мест необходимо проводить и тогда, когда работники заняты на них неполный рабочий день.)

В. Г. ЩЕРБИНА
лауреат Государственной премии Украины,
лауреат Премии Совета Министров СССР,
член комиссии по охране труда профкома ППО ЧАЭС