Приложение 4

к Методическим указаниям начальника главной военной инспекции Вооруженных Сил

28.12.2017 № 28/5/1006

Актуальные вопросы

по аттестации и ответы на них

***Вопрос 1*. *Работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда три дня в неделю по 8 часов и 2 дня в неделю по 4 часа при установленном 8-часовом рабочем дне. Обязан ли наниматель проводить аттестацию рабочего места по условиям труда?***

В данной ситуации наниматель обязан включить данное рабочее место в перечень рабочих мест, подлежащих аттестации,   
так как продолжительность ежедневной работы (смены) во вредных   
и (или) опасных (особых) условиях труда в течение трех рабочих дней составляет не менее 80% от продолжительности ежедневной работы, установленной законодательством.

***Вопрос 2. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, рабочее место грузчика было признано рабочим местом с вредными условиями труда. Данное рабочее место не включено ни в один из Списков (***[***Список № 1***](consultantplus://offline/ref=E7A61F5983C80B78CDABFE83E4B759330D692D56DDB0789435E90105994DCB52193D97DF7A41500DCC1C1CE76AjAmCG)***,*** [***Список № 2***](consultantplus://offline/ref=E7A61F5983C80B78CDABFE83E4B759330D692D56DDB0789435E90105994DCB52193D97DF7A41500DCC1C1CEE6AjAmEG)***,***[***Список № 57***](consultantplus://offline/ref=E7A61F5983C80B78CDABFE83E4B759330D692D56DDB078903FE70505994DCB52193D97DF7A41500DCC1C1CE76BjAm4G)***). Подлежит ли оно очередной аттестации?***

Подлежит включению в список рабочих мест, подлежащих аттестации. Не включение данного рабочего места в указанный список может быть произведено по обоснованным причинам, которыми могут являться, например, незанятость работника с вредными   
и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, создание   
на рабочем месте оптимальных или допустимых условий труда и иные причины. Указанное невключение оформляется обоснованным решением аттестационной комиссии. Работник должен быть ознакомлен с данным решением под роспись.

***Вопрос 3. Каковы особенности аттестации при совмещении   
и совместительстве?***

Если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в рамках совмещаемых профессий, то:

при его занятости один полный рабочий день по одной профессии   
и один полный рабочий день по другой аттестация может проводиться отдельно на первом и на втором рабочем месте;

в случаях, когда работы выполняются и по основной,   
и по совмещаемой профессиям в течение одного полного рабочего   
дня (смены), заполняется одна карта аттестации рабочего места   
по условиям труда. В данной карте указываются основная   
и совмещаемая профессии. Факторы производственной среды оцениваются так же, как и при выполнении работ в разных рабочих зонах.

***Вопрос 4. В течение какого времени следует производить фотографию рабочего времени, если работник по результатам предыдущей аттестации получил право на его сокращенную продолжительность?***

В данной ситуации следует производить фотографию сокращенного рабочего дня, так как он является для данного работника нормальной продолжительностью рабочего времени.

***Вопрос 5. Может ли руководитель филиала издать приказ об утверждении результатов аттестации?***

*Ответ:* Такой приказ должен издавать руководитель организации (юридическое лицо), а не руководитель филиала (который юридическим лицом не является), в том числе в случаях, когда в филиалах создавались отдельные аттестационные комиссии, самостоятельно проводившие аттестацию.

***Вопрос 6. При каких условиях производятся измерения   
и исследования факторов производственной среды?***

*Ответ:* Измерения и исследования факторов производственной среды проводятся в присутствии представителя аттестационной комиссии   
при ведении производственных процессов в соответствии   
с технологической документацией при исправных, эффективно действующих средствах защиты и характерных производственных условиях.

***Вопрос 7. Например, работница до 1 июля работала медсестрой стоматологического кабинета на 0,5 ставки. Рабочее место   
из-за неполной занятости не аттестовано по условиям труда.   
С 1 июля работает на 0,5 ставки медсестры стоматологического кабинета и 0,5 ставки медсестры врачебного кабинета.***

***Необходимо ли в данном случае проводить аттестацию рабочего места работницы?***

*Ответ*: Учитывая, что работница выполняла работу медсестры   
на 0,5 ставки до 1 июля, то проводить аттестацию рабочего места   
по условиям труда на данном рабочем месте действительно   
не требовалось ввиду неполной занятости (менее 80% рабочего времени). Аттестация проводится в том случае, если работник принят   
на работу на 0,5 ставки, но, например, работает через день в течение полного рабочего дня.

При совмещении работы на 0,5 ставки медсестры стоматологического кабинета и 0,5 ставки медсестры врачебного кабинета аттестацию провести необходимо. При этом нужно составить одну карту аттестации рабочих мест по условиям труда и отразить в ней все вредные производственные факторы,присутствующие на рабочем месте в каждом кабинете, а также заполнить единую карту фотографии рабочего времени.

***Вопрос: 9. Нужно ли информировать вновь принятых работников, на рабочих местах которых ранее, до приема их   
на работу, была проведена аттестация, с результатами проведенной аттестации рабочих мест?***

***Кто должен ознакомить принятых работников с результатами аттестации рабочих мест: специалист кадровой службы   
при оформлении приема на работу или специалист по охране труда при проведении инструктажа по охране труда?***

Ответ: Да, необходимо информировать.

Согласно [ч. 3 п. 13](consultantplus://offline/ref=D6D8E354E926D04F88ECD039FA9F62E7A39F70C11DA229D832D7CEAC1CD6E3F881E3BF4084E91BB71E38BFF1BC7820G) Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253   
«Об аттестации рабочих мест по условиям труда», работники,   
на рабочих местах которых проводилась аттестация, должны быть ознакомлены с итоговыми документами по результатам аттестации (карта аттестации рабочего места по условиям труда, приказ)   
под роспись.

Ознакомить работников с результатами аттестации должен специалист кадровой службы или службы охраны труда (уполномоченное лицо по охране труда) в зависимости от того,   
на кого возложена такая обязанность локальными нормативными правовыми актами нанимателя.

***Вопрос 10: В какой орган вправе обратиться работник при несогласии с результатами аттестации рабочих мест?***

Ответ: Согласно [п. 2](consultantplus://offline/ref=1E0739FBD0EE89AF7CBF22A0963B82370C95D4464C71E8089F48308AA4E9E3FFCF01B6E165DF5C58CA6C4637kC24J) Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.05.2002   
№ 694 «Об утверждении Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь» (далее - Положение), контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест   
по условиям труда осуществляют органы государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь.

В соответствии с [подп. 8.1 п. 8](consultantplus://offline/ref=1E0739FBD0EE89AF7CBF22A0963B82370C95D4464C71E8089F48308AA4E9E3FFCF01B6E165DF5C58CA6C4636kC25J) Положения органы государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь осуществляют проверки работодателей по соблюдению законодательства   
о пенсионном обеспечении и о труде, касающегося проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставления компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

При несогласии с результатами экспертизы условий труда работник имеет право обратиться в государственную экспертизу условий труда Республики Беларусь.

Согласно [подп. 11.6 п. 11](consultantplus://offline/ref=1E0739FBD0EE89AF7CBF22A0963B82370C95D4464C71E8089F48308AA4E9E3FFCF01B6E165DF5C58CA6C473DkC2EJ) Положения должностные лица указанных органов при исполнении своих обязанностей имеют право отменять   
в установленном законодательством порядке результаты аттестации рабочих мест по условиям труда при выявлении нарушений   
в ее организации и проведении.

Кроме того, при возникновении спора, связанного с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров, работник имеет право обратиться в суд, а при наличии комиссии   
по трудовым спорам – в комиссию ([ст. 236](consultantplus://offline/ref=1E0739FBD0EE89AF7CBF22A0963B82370C95D4464C7DED0F9B4C308AA4E9E3FFCF01B6E165DF5C58CA6D443CkC24J), [241](consultantplus://offline/ref=1E0739FBD0EE89AF7CBF22A0963B82370C95D4464C7DED0F9B4C308AA4E9E3FFCF01B6E165DF5C58CA6D4439kC24J) Трудового кодекса Республики Беларусь).