

УДК 577.4

ЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ НАДБАВОК К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКОВ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ЗА РАБОТУ В НОЧНЫЕ И ВЕЧЕРНИЕ ЧАСЫ

ГАСАНОВ Г.Б.

Акционерное общество открытого типа «Азербээнерджи»

Со времен СССР и по сей день принято множество нормативных актов в целях регулирования размеров и порядка начисления надбавок к заработной плате за работы в ночные и вечерние часы. Как правило, принятие каждого нормативного акта сопровождалось множеством дополнительных разъяснений к нему. Тем не менее, существует много неясности и противоречий в этом вопросе. По существующему законодательству размеры надбавок к заработной плате дифференцированы в зависимости от форм организации труда и рабочего времени [1,2,3]. Например, при многосменном режиме работы надбавки к заработной плате устанавливаются за вечерние часы работы 20 % и за ночные часы работы 40 %. В тоже время, в соответствии с требованиями закона применяются другие режимы работ, не отнесенные к многосменным и двухсменным режимам. При этих режимах за каждый час работы, приходящийся на ночное время (с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰), устанавливаются надбавки к заработной плате в размере 20 %. Таким образом, в зависимости от формы организации рабочего времени в разрезе одних рабочих суток устанавливаются различные надбавки к заработной плате: в размере 20 % за 8 вечерних часов и 40 % за 8 ночных часов в первом случае и лишь 20 % за 8 ночных часов - во втором.

При логическом подходе подобное расхождение можно было бы решить более правильно и просто. Поставим конкретный вопрос: «Почему начисляются надбавки к заработной плате за ночные и вечерние часы работы?».

На него можно ответить следующим образом: «Потому, что человеческий организм в этот период времени дня физически и биологически нуждается в отдыхе и покое». Ответ очень логичен и дает нам возможность более правильно подойти к решению данного вопроса и упростить ситуацию. То есть, существуют факторы, которые в определенной степени являются вредными для человеческого организма при работе в ночные и вечерние часы. Учет этих факторов способствовал принятию решения относительно увеличения заработной платы за работы в ночные и вечерние часы, в отличие от дневной смены.

Общепринято относить к опасным такие производственные факторы, при которых определенные стадии производственного процесса связаны для рабочего с риском приобретения производственной травмы или серьезного ухудшения здоровья [4].

Вредный производственный фактор становится причиной заболеваемости или же понижения уровня трудоспособности. Опасные и вредные производственные факторы делятся на 4 группы (Рис. 1).

Результаты систематических научных исследований, проводившихся с целью изучения систем организации работ, требующих изменения привычного чередования ритма сна и бодрствования, сказались в основном на организации сменной работы в промышленности. Здесь целью такого способа организации работы является обеспечение непрерывного производства с помощью нескольких бригад, сменяющих одна другую на рабочем месте без перерыва. Необходимость непрерывности производства



Рис. 1. Опасные и вредные производственные факторы.

может быть обусловлена особенностями самого технологического процесса (в электроэнергетике, сталелитейной и химической промышленности). Есть примеры внедрения непрерывного производства по строго экономическим соображениям, с целью наиболее полного использования мощностей промышленного предприятия.

Главными отличительными чертами сменной работы являются ее непрерывность, чередование смен и специальный рабочий график. Влияние сменной работы на организм человека так же признается Международной организацией труда в Женеве [5]. Проанализировать степень подобного влияния непросто, поскольку это связано со многими факторами. Существуют факторы, изучение которых требует медицинских наблюдений для получения субъективных и объективных клинических данных о патологиях, обусловленных сменной работой наряду с проведением физиологических тестов для изучения суточного ритма сменных рабочих в рабочее время и в период отдыха. Немаловажными являются также психологические и социальные факторы, фактические условия труда, поскольку физические и психические нагрузки в разных сменах, на разных предприятиях и отраслях промышленности и характер выполняемой работы имеют существенные отличия.

Значительное число сменных рабочих, заболев, стремятся сменить работу в течение нескольких месяцев. Отчасти, это связано с неспособностью отдельных лиц к адаптации, но в то же время в определенной степени зависит от ситуации на рынке труда, а также от социальных условий. Нарушение сна в основном может быть объяснено нарушением суточного ритма, с одной стороны, и смещением фаз активной деятельности и отдыха, социальных привычек индивидуума - с другой. Продолжительность и качество сна изменяются в зависимости от рабочего графика и окружающей обстановки. Так, сменные работники, занятые ночью, днем спят на треть меньше обычного. То же самое, хотя и в меньшей степени, относится к лицам, заступающим на смену рано утром, и у которых недостаток сна не всегда компенсируется более ранним отходом ко сну (Рис. 2). Недостаточность дневного сна проявляется не только в пониженной психической активности и снижении производительности труда, но и в чувстве общей подавленности, на которое часто жалуются работники утренних смен. Основным фактором, воздействующим на человека, является уровень шума, сокращающий продолжительность дневного сна. Высокий уровень шумового загрязнения среды во время отдыха прямо влияет на производительность труда работников, особенно если характер труда требует четкости мысли или быстроты реакции.

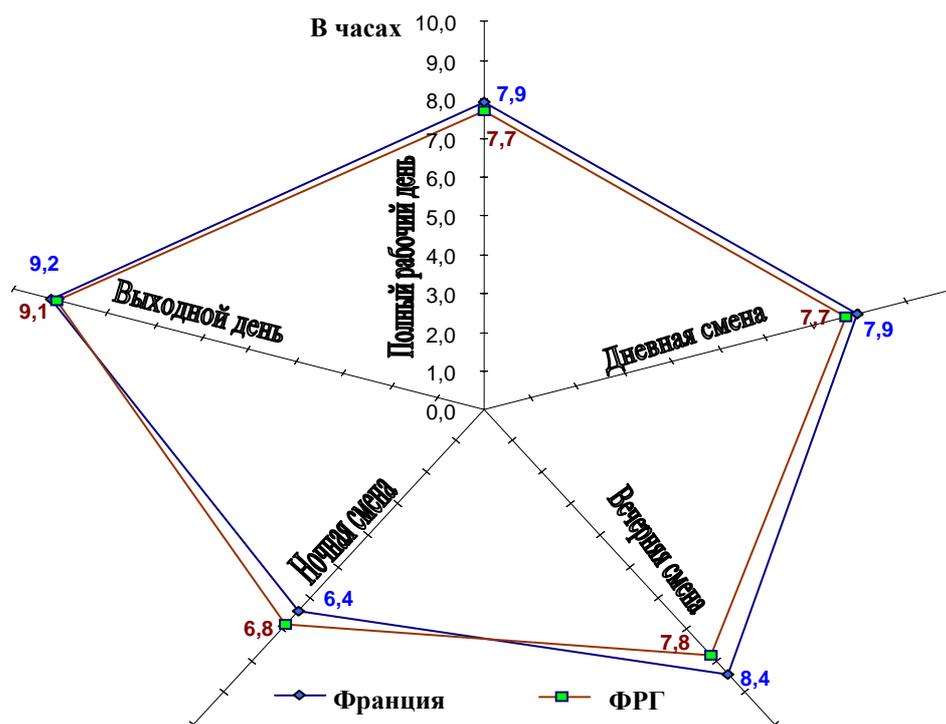


Рис. 2. Среднесуточная продолжительность сна в зависимости от рабочего графика во Франции и ФРГ (Desoille and others. 1978).

При клинических обследованиях в целом от 25 до 30% сменных работников жалуются на недосыпание по причине того, что им трудно уснуть или приходится рано просыпаться. Почти в 50% случаев изучения симптомов нетолерантности, связанных со сменной работой, недосыпание сопровождается другими патологическими нарушениями. Это указывает на то, что потеря сна является основным патологическим признаком разрыва между суточным ритмом и фазами активной деятельности и отдыха. Как следствие этого возникают неспецифические патологии, главным образом, желудочно-кишечные заболевания.

Утомление - субъективный синдром, который непросто определить. Он является наиболее важным фактором. Состояние утомления, часто не исчезает даже в дни отдыха. Среди главных причин выделяют: аномалии сна или же недостаточную его продолжительность, ненормальное протекание сна из-за неправильного распределения часов сна в течение суток, инвертированный ритм (работа ночью, сон днем). В некоторых случаях такое утомление возникает из-за того, что суточная пиковая работоспособность и производительность труда не совпадают по времени с серединой рабочей фазы. Если существует несколько смен, то и работа и сон проходят в течение суток в контрритме.

Психологические и социальные факторы, независимо от того, связаны они с физиопатологическими нарушениями или нет, могут оказывать решающее воздействие на способность того или иного человека адаптироваться к сменной работе. В конечном итоге человек, работающий посменно, отстранен от участия в общественной жизни.

Когда члены семьи работают в разные смены, им особенно трудно организовать нормальный семейный быт. Из-за необходимости работать в выходные и праздничные дни человек не имеет возможности принимать участие в организации коллективного досуга, в массовых развлечениях, поддерживать хорошие семейные и добрососедские отношения.

Главный логический вывод таков, что работа в ночные и вечерние часы вредна для человеческого организма, и с целью компенсации этого вреда устанавливаются

надбавки к заработной плате. Далее, следуя логике исследования, составим модель и проведем параллель между начислением надбавок к заработной плате работникам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда и за работу в ночные и вечерние часы.

По действующему законодательству доплата к заработной плате устанавливается за работу в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда [6,7,8].

Факторы вредности производственной среды и степень тяжести работы (суммарно допустимый предел или предельно допустимый уровень) определяются по бальной системе на основании действующих нормативных показателей «Классификации Гигиены Труда». По каждому фактору в ведомости оценки условий труда на рабочем месте начисляются баллы. Наряду с этим, для оценки действия существующих факторов на условия труда в рабочее время должно учитываться время их действия.

Баллы факторов вредности и степень тяжести работ рассчитываются по формуле:

$$X_{\text{факт.}} = X_{\text{степ.}} \times T$$

где,

$X_{\text{степ.}}$ - Факторы вредности и степень тяжести работ, определенных на основании показателей «Категории Гигиена Труда», включенных в ведомость оценки условия труда рабочего места;

T - Продолжительность действия существующего фактора.

На основании карты аттестации рабочего места заполняется ведомость оценки условий труда рабочего места и оцениваются фактические условия труда.

Коэффициент увеличения тарифной (должностной) ставки назначается конкретному рабочему месту и определяется в зависимости от **фактического времени нахождения работника в данном рабочем месте**.

Особенностью сменной работы является то что, с помощью измерительных приборов невозможно измерить значения факторов, влияющих на человеческий организм. Как видно из рис. 2, в целом сменные работники в среднем спят на 1,5 часа меньше, чем обычно.

Очевидно, что отмеченные подходы к увязке вредности условий работы с надбавками к заработной плате в равной степени применимы и к сменному режиму работы. В этих целях календарный день по времени суток можно разделить на 3 части: дневное рабочее время - 12 часов (с 6⁰⁰ до 18⁰⁰), вечернее – 4 часа (с 18⁰⁰ до 22⁰⁰) и ночное – 8 часов (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) (Рис. 3).

Разумеется, предложенное в настоящей статье разделение календарного дня на дневное, вечернее и ночное время, а также размеры надбавок за работу в соответствующие периоды, носят условный характер. Они могут быть предметом дальнейшей дискуссии для выработки окончательного логического решения.

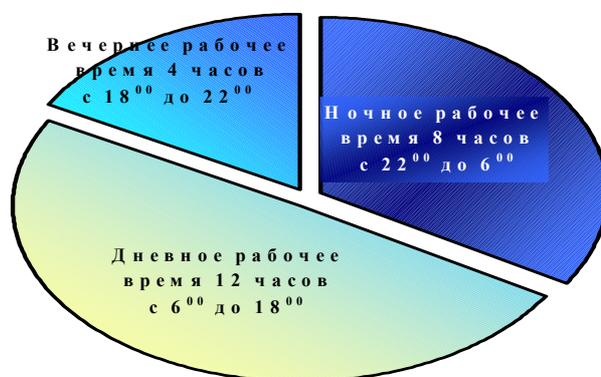


Рис. 3. Разделение календарного дня на рабочее время по времени суток.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что, вне зависимости от форм организации рабочего времени, работникам, рабочее время которых частично или полностью приходится на вечерние и ночные часы, можно установить надбавку к заработной плате пропорционально фактически отработанным часам вечером и ночью. Таким образом, можно добиться настолько существенного упрощения рассматриваемого вопроса, что не будет необходимости в каждом случае принимать регулирующие нормативные документы и разъяснения к ним.

1. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики, Статья 166. Баку – 2003 г., с.99.
2. Решение Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об определении предела заработной платы за работы, выполненные в ночное время, а также за многосменный режим работы» от 5 апреля 2001 года №74.
3. Решение Министерства Труда и Социальной Защиты Населения Азербайджанской Республики «Об утверждении разъяснения об оплате труда за работы, выполненные в ночное время, а также за многосменный режим работы» от 29 июня 2001 года №9-1.
4. *Буятов Ю.Г.* «Охрана труда». Баку - 2003 г., с.34-35.
5. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. Международное бюро труда – Женева, Москва, «Профиздат» – 1987, том 4, выпуск (I), с. 2298-2301.
6. Решение Кабинета Министров Азербайджанской Республики «О правилах проведения аттестации рабочего места» от 6 марта 2000 года №38.
7. «Инструкция об аттестации рабочего места по условиям труда» (утверждена Решением Министерства Труда и Социальной Защиты Населения Азербайджанской Республики от 18 августа 1993 года № 6-2). Баку -1993 г.
8. «Методика оценки тяжелых и вредных условий труда по результатам аттестации рабочего места» (утверждена Решением Коллегии Министерства Труда и Социальной Защиты Населения Азербайджанской Республики от 4 декабря 2002 года №15-4). Баку - 2002 г.

ELEKTROENERGETİKADA İŞÇİLƏRİN AXŞAM VƏ GECƏ SAATLARINDA İŞƏ GÖRƏ ƏMƏK HAQQINA ƏLAVƏLƏRİN TƏYİN EDİLMƏSİNƏ MƏNTİQİ YANAŞMA

HƏSƏNOV H.B.

Məqalədə elektroenergetika və digər sahələrdə axşam və gecə saatlarında işə görə əmək haqqına əlavələrin təyin edilməsi ilə bağlı mövcud normativ sənədlər təhlil edilmiş və məntiqi yanaşma yolu ilə qanunvericilikdə təkmilləşmə təklif olunmuşdur.

LOGICAL APPROACHES TO DETERMINATION OF ADDITION TO THE SALARY OF WORKERS OF THE POWER INDUSTRY FOR THE WORKING AT NIGHT AND EVENING HOURS

HASANOV H.B.

Existing normative documents concerning determination of addition to the salary for the working in power industry and other fields at night and evening hours were analyzed and improvement of the legislation by means of logical approach was offered in the article.