

Лекция 6. Специальная оценка условий труда. Льготы и компенсации за тяжелые работы и работу с вредными и опасными условиями труда.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Условия труда в соответствии с Руководством Р 2.2006-05 «Критерии и классификация условий труда», подразделяются на **ЧЕТЫРЕ** класса.

Оптимальные условия труда (1 класс) - условия труда, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые условия труда (2 класс) - характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышаются установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Более подробно об этом говорится в разделе «Опасные и вредные производственные факторы»

Четвертый класс - опасные, создающие угрозу для жизни, высокий риск острых профессиональных заболеваний.

Компенсация по результатам СОУТ

Установление компенсаций работающим во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда

"Справочник специалиста по охране труда", №4, 2014

Переход к специальной оценке условий труда (далее – СОУТ), осуществляется на основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием

Федерального закона «О специальной оценке условий труда» которым внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и другие законы. Данные законодательные акты окончательно отменяют старую «списочную» модель установления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, бесплатное питание, дополнительные выплаты, досрочный выход на пенсию) и вводят новые методы защиты здоровья работника на основе оценки реальных профессиональных рисков на конкретных рабочих местах и класса условий труда.

СОУТ проводится по единой процедуре, предусмотренной Законом № 426-ФЗ, на всех рабочих местах, за исключением рабочих мест:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (п. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

СОУТ является комплексом последовательно выполняемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов на основе Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов (далее – Классификатор) и оценке их воздействия на организм работника с помощью инструментальных измерений и сравнения полученных значений с нормативами согласно Методике проведения специальной оценки условий труда (далее – Методика). Указанные Классификатор и Методика утверждены приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н.

Если вредные и опасные факторы не выявлены, то в соответствии с п. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ работодатель вправе подать в территориальную государственную инспекцию труда декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Формирование и ведение единого федерального реестра таких деклараций обеспечивает Роструд.

Однако в соответствии с п. 6. ст. 10 Закона № 426-ФЗ не подлежат декларированию (т.е. обязательно проведение инструментальных исследований вредных и опасных факторов) следующие рабочие места:

- работников, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ) или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

В статье 13 Закона № 426-ФЗ перечислены вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении СОУТ. Не вдаваясь в подробности, отметим, что по сравнению с руководством Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29 июля 2005 г.) (далее – Р 2.2.2006-05), на основе которого до 31 декабря 2013 г. проводилась АРМ, несколько сокращены показатели, связанные с напряженностью и тяжестью труда, изменена оценка и классификация ряда других факторов производственной среды. Впервые на уровне Федерального закона установлена классификация условий труда (ст. 14 Закона № 426-ФЗ). Ранее она содержалась в Р 2.2.2006-05 – документе, который по своему юридическому статусу носил рекомендательный (необязательный) характер.

Напомним, что в ходе АРМ оценивалось наличие сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и их соответствие отраслевым нормам бесплатной выдачи. Однако сам факт наличия (или отсутствия) СИЗ не влиял на установление класса условий труда. Теперь п. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ позволяет снижать его в случае применения работником эффективных сертифицированных СИЗ. Решение о снижении класса (подкласса) условий труда на одну степень принимает комиссия по проведению СОУТ на основании заключения эксперта аккредитованной организации, проводившей такую оценку в соответствии с методикой, утверждаемой Минтрудом России. Снижение класса условий труда более чем на одну степень в соответствии с п. 7 ст. 15 Закона № 426-ФЗ возможно по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора.

Следует обратить внимание на ст. 5 Закона № 426-ФЗ, в которой перечислены права и обязанности работника в связи с осуществлением СОУТ. Так, работник вправе:

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- обращаться с вопросами, предложениями, высказывать свое мнение работодателю (или его представителю), эксперту организации, проводящей СОУТ.

Работник обязан ознакомиться (под подпись) с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ. Однако подпись не означает его согласия с итогами процедуры. Закон дает право работнику (а также профсоюзному органу) обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте путем подачи соответствующего заявления в территориальный орган Роструда или иска в суд.

С 1 января 2014 г. изменился механизм обоснования и назначения компенсаций категориям работников, включенным:

в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22); Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10);

Списки производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (утв. постановлением Правительства РФ от 18.07.2002 № 537);

иные списки «льготников», предоставляющие право получения компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда. Суть нововведений заключается в том, что наличие вредных и (или) опасных факторов на рабочем месте конкретного работника- «списочника» теперь должно быть подтверждено в ходе СОУТ. Важной новацией также является то, что класс условий труда в ходе СОУТ устанавливается с учетом эффективности применяемых работником средств индивидуальной защиты. Оценка эффективности последних и их соответствия классу условий труда на конкретном рабочем месте предполагает учет комплекса параметров, в т. ч. технических характеристик средств индивидуальной защиты, соблюдения сроков их носки, правил хранения, применения и т.п.

Согласно ст. 7 Закона № 426-ФЗ результаты СОУТ имеют широкую сферу применения. Выделим наиболее важные направления:

- установление работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- установление дополнительного тарифа страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчет скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- решение вопроса о связи возникших заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение работников СИЗ, оснащение рабочих мест средствами коллективной защиты;
- осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организация обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- обоснование финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в т.ч. за счет средств ФСС России.

В таблице 1 показаны основные статьи расходов, которые придется нести работодателю по результатам СОУТ. При этом объем затрат по некоторым позициям он будет определять сам на основе требований государственных нормативных актов. Размер обязательных страховых взносов в ФСС России и ПФР в соответствии с федеральными законами от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее – Закон № 212-ФЗ) будет устанавливаться представителями указанных государственных структур.

Таблица 1. Расходы работодателя по результатам проведения СОУТ

Результаты специальной оценки условий труда		
Расходы внутри организации		Выплаты в государственные внебюджетные фонды
Дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ)	Доплаты (ст. 147 ТК РФ)	Надбавки и скидки к страховым взносам в ФСС России (ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)
Сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ)	Молоко и лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ)	
Медосмотры (ст. 213 ТК РФ)	Обеспечение СИЗ (ст. 221 ТК РФ)	Дополнительные страховые взносы в ПФР, дифференцированные тарифы в зависимости от класса условий труда (ч.2.1 ст. 58.3 Закона №212-ФЗ)

Как известно, необходимость разработки Закона № 426-ФЗ возникла после дополнения в декабре 2012 г. Закона № 212-ФЗ новой ст. 58.3, предусматривающей обязанность работодателя уплачивать в ПФР страховые взносы по дополнительным тарифам в пользу физических лиц, занятых на работах с тяжелыми и (или) вредными условиями труда и имеющих на этом основании право на досрочную трудовую пенсию по старости. Также декларировалось право работодателя на освобождение от уплаты таких дополнительных взносов по результатам СОУТ, проводимой в порядке, устанавливаемом отдельным федеральным законом.

С 1 января 2014 г. вступила в силу новая ст. 2.1 Закона № 212-ФЗ, в которой дополнительные страховые тарифы дифференцированы в зависимости от класса условий труда, определяемого по результатам СОУТ (табл. 2).

Таблица 2. Дополнительные страховые взносы (солидарная

часть), уплачиваемые работодателем в ПФР в зависимости от класса условий труда на рабочих местах

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
<i>Опасные</i>	4	8%
<i>Вредные</i>	3.4	7%
	3.3	6%
	3.2	4%
	3.1	2%
<i>Допустимые</i>	2	0%
<i>Оптимальные</i>	1	0%

Дополнительный тариф взносов в ПФР рассчитывается для каждого рабочего места, на котором установлены вредные или опасные условия труда. Чем больше в организации таких рабочих мест – тем выше сумма дополнительных отчислений.

По оценкам экспертов ЗАО «Клинский институт охраны и условий труда», прямые затраты и выплаты работодателя по результатам СОУТ {компенсации работникам, обязательные страховые взносы в ФСС России и ПФР) составят в среднем около 10-15% от фонда оплаты труда. Это очень серьезные деньги для предприятий. Таким образом, государство включает экономические механизмы, побуждающие работодателей улучшать условия труда, снижать риски и уровень воздействия вредных факторов.

Другие компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный отпуск, сокращенная рабочая смена, денежные доплаты), также дифференцированы по классам условий труда на конкретном рабочем месте. В итоге у работодателя появляется серьезная экономическая мотивация бороться за улучшение условий труда на каждом рабочем месте, по каждому вредному (опасному) фактору.

До тех пор пока на рабочем месте не проведена СОУТ по процедуре Закона № 426-ФЗ, все льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях устанавливаются на основе вышеупомянутых списков профессий и производств. Это касается также работников, которые начали трудовую деятельность после 1 января 2014 г. После проведения на рабочем месте СОУТ льготы и компенсации устанавливаются в соответствии с классом условий труда на основе ТК РФ.

Согласно новой редакции ст. 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в порядке, предусмотренном ст. 92, 117, 147 ТК РФ. То есть старые списки

«льготников» по профессиям и отраслям с 1 января 2014 г. для назначения компенсаций не используются.

Новый порядок их установления на основе результатов СОУТ представлен в табл. 3.

Согласно ст. 147 ТК РФ доплату в размере как минимум 4% от тарифной ставки работодатель обязан установить всем занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (т. е. тем работникам, на чьих рабочих местах установлен класс условий труда 3.1 и выше). Конкретная величина доплаты (она может быть и выше) определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников и может быть утверждена локальным актом либо коллективным договором, трудовым договором.

Выдача молока и лечебно-профилактического питания на работах с вредными и особо вредными условиями труда будет осуществляться по старым нормам и правилам с возможностью их замены на денежную компенсацию – ст. 222 ТК РФ не претерпела никаких изменений.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ) предоставляется работникам, на рабочих местах которых по результатам СОУТ установлены вредные условия труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасные условия труда (класс 3.2 и выше). Указанный отпуск может быть и больше – его продолжительность для конкретного работника определяется трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

Право на сокращенную рабочую неделю (не более 36 ч) имеют работники, чьи рабочие места по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо к опасным условиям труда (класс 3.3 и выше) (ст. 92 ТК РФ).

Таким образом, в новую редакцию ТК РФ вошли все те позиции, ранее предусмотренные постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» Д, по поводу применения которого шли споры в судах высшей инстанции.

Добавлены принципиальные новации – возможность монетизации части дополнительного отпуска (превышающей семидневный минимум), предоставления денежной компенсации за увеличение сокращенной рабочей недели, а также регулирования продолжительности смен при сокращенной рабочей неделе. Прежде такой практики не существовало.

Следует подчеркнуть, что ТК РФ допускает возможность корректировок

льгот и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, при соблюдении следующих трех условий:

- имеется письменное согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору;
- порядок и условия корректировки, размеры денежной компенсации определены в отраслевом (межотраслевом) соглашении, участником которого является организация;
- в коллективном договоре (на уровне организации) закреплены согласованные работодателем и представительным органом работников условия и порядок корректировки.

Если какое-то из вышеперечисленных условий не соблюдается (например, в организации нет коллективного договора или она не участвует в отраслевом соглашении), то корректировка компенсаций не допускается.

В отношении прав работника на досрочную пенсию, как и с другими компенсациями «за вредность», применяется единый подход: пока на рабочем месте не проведена СОУТ в соответствии с Законом № 426-ФЗ, все льготы, гарантии и компенсации в отношении тех рабочих мест, для которых они были установлены ранее, сохраняются.

Обязанность по финансированию досрочных трудовых пенсий, назначаемых тем, кто выработал определенный стаж во вредных и (или) опасных условиях труда, возлагается на работодателей, имеющих соответствующие рабочие места. Поэтому учет льготного пенсионного стажа увязан с уплатой работодателем страховых взносов по дополнительному тарифу.

Важно иметь в виду, что согласно п. 4 ст. 15 Закона № 421 -ФЗ лицам, которые заняты или впредь будут устраиваться на рабочие места, по состоянию на 1 января 2014 г. дававшие право на досрочную пенсию (в т. ч. на рабочие места; условия труда на которых по результатам АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ, признаны оптимальными или допустимыми), «льготный пенсионный стаж» будет засчитываться при условии уплаты работодателем страховых взносов по дополнительным тарифам до осуществления на данных рабочих местах СОУТ.

В соответствии с новой (действующей с 1 января 2014 г.) редакцией п. 3 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – Закон № 173-ФЗ) с 1 января 2013 г. тем категориям работников, которые согласно подп. 1-18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ ранее имели право на государственную досрочную трудовую пенсию по старости в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, стаж, дающий на нее право, будет засчитываться при наличии следующих условий:

- работодатель платит в ПФР страховые взносы по дополнительным тарифам согласно ст. 58.3 Закона 212-ФЗ (на что уже указывалось выше);

- вредный и (или) опасный класс условий труда подтвержден результатами СОУТ.

Если по итогам СОУТ будет установлен класс условий труда, не дающий право на долгосрочную пенсию (не соответствует определениям, содержащимся в подп. 1-18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ), то исчисление «вредного» стажа замораживается. Его исчисление может быть продолжено даже спустя годы в случае, если работник вновь будет работать на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда. Предполагается, что при частичном специальном стаже досрочная трудовая пенсия по старости будет назначаться пропорционально исходя из его продолжительности.

В целях стимулирования работодателей к созданию и развитию систем досрочного негосударственного пенсионного обеспечения в Федеральный закон от 07.05.1998 г. №75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (далее – Закон №75-ФЗ) внесены дополнения. В частности, даны определения понятиям «договор досрочного негосударственного пенсионного обеспечения» и «пенсионная программа работодателя по досрочному негосударственному пенсионному обеспечению».

Согласно ст. 3 Закона № 75-ФЗ досрочное негосударственное пенсионное обеспечение – это вид негосударственного пенсионного обеспечения, осуществляемого по пенсионным договорам негосударственного пенсионного обеспечения, обязательным условием которых является выплата негосударственной пенсии ранее достижения возраста, установленного ст. 7 Закона №173-ФЗ, в связи с занятостью на определенных подп. 1-18 п. 1 ст. 27 названного Закона работах на рабочих местах, условия труда на которых по результатам СОУТ признаны вредными и (или) опасными.

В настоящее время на общественное обсуждение вынесены проекты постановления Правительства РФ «Об утверждении Типовых пенсионных программ досрочного негосударственного пенсионного обеспечения» и приказа Минтруда России «Об утверждении Типовых правил досрочного негосударственного пенсионного обеспечения». Планируется, что с 1 января 2015 г. лицам, указанным в подпунктах 1-18 п. 1 ст. 27 Закона № 173-ФЗ, взамен досрочного назначения трудовой пенсии по старости работодатель сможет предлагать переход (вступление) в негосударственную систему досрочного пенсионного обеспечения. Разумеется, такой переход может быть осуществлен только с письменного согласия работника и при соблюдении требований законодательства.

В соответствии с п. 3 ст. 15 Закона № 421 -ФЗ работникам, по состоянию на 1 января 2014 г. получавшим какие-либо компенсации вследствие воздействия вредных и (или) опасных факторов на рабочем месте (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а

также повышенная оплата труда), порядок и условия их предоставления не могут быть ухудшены, а размеры – снижены при условии сохранения соответствующих условий труда, ставших основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. Пересмотр компенсаций возможен только после внедрения мероприятий по улучшению условий труда и проведения внеплановой СОУТ, если по ее результатам будет зафиксировано снижение класса условий труда.

Таблица 3. Условия предоставления компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Норма ТК РФ	Новая редакция	Основание для корректировки компенсаций	Возможность корректировки компенсаций
Статья 92	Продолжительность рабочего времени по результатам СОУТ, подтвердившей наличие на рабочем месте вредных условий труда (класс 3.3 и выше), – не более 36 ч в неделю.	Отраслевые (межотраслевые) соглашения и коллективные договоры, а также письменное согласие работника.	Продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 ч в неделю с выплатой денежной компенсации
Статья 94	Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: – при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч; – при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.		Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена: – при 36-часовой рабочей неделе – до 12 ч; – при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 ч.
Статья 117	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам СОУТ, подтвердившей наличие на рабочем месте вредных условий труда (класс 3.2 и выше), – не менее 7 календарных дней.		Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая семь дней, может быть заменена денежной компенсацией
Статья 147	Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (класс 3.1) – не менее 4%.		

По оценкам экспертов ЗАО «Клинский институт охраны и условий труда», при увеличении рабочей смены с 36 до 40 ч работник в течение одного года получает компенсацию, превышающую месячный оклад. С учетом монетизации части дополнительного отпуска ее годовой размер увеличивается до двух дополнительных месячных окладов. Представляется, что многие работники предпочтут монетизацию компенсаций.