

## Содержание

Введение.....	3
Основная часть .....	4
Заключение .....	9
Список литературы .....	10

## **Введение**

Специальная оценка условий труда на современном этапе развития экономики и рынка труда обусловлена Концепциями долгосрочного социально-экономического развития РФ, демографической политикой РФ, а также перечнем поручений Президента РФ, с целью создания правовых, экономических и институциональных условий труда, обеспечивающая не только сохранение трудоспособности работающего населения и повышения его уровня жизни в целом, но и реализация мер экономического стимулирования деятельности работодателей снижающих производственный травматизм и профессиональную заболеваемость работника [3]. Основная цель специальной оценки условий труда – максимальное замещение и постепенный вывод с рынка рабочих мест, имеющих высокие показатели вредности и опасности труда [2].

Трудовой кодекс РФ предусматривает в ст.ст. 21 и 22 гарантии реализации прав работника и работодателя в сфере труда. Для работника – право на рабочее место соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, а также право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на него [1]. В обязанности работодателя входит не только обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, обязательным для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов трудовой деятельности, но и проведение специальной оценки условий труда, ее организация, финансирование и реализация мероприятий по улучшению условий труда работников с учетом результатов ее проведения, а также ознакомление работника в письменной форме с ее результатами, что в свою очередь корреспондирует обязанности самого работника ознакомиться с ее результатом [1].

## **Основная часть**

Обязанности по решению организационных вопросов и финансированию мероприятия возлагаются на руководство компаний. В частности, от работодателя требуется:

- организовать комиссию по проведению спецоценки с нечетным числом членов. В ее состав должны войти представители компании (в том числе инспектор по охране труда) и выборные сотрудники от профсоюза;
- утвердить график проведения процедуры.

Законодательно назначены дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по результатам проведения в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, для которых предусмотрен досрочный выход на пенсию.

Реальная экономическая ответственность работодателей перед работниками за условия труда выражается в том, что работодатель, не потратившийся на безопасность рабочих мест своих сотрудников, будет обязан платить страховой взнос в Пенсионный фонд РФ по повышенной ставке. За работу во вредных условиях введена повышенная тарифная ставка (около 4 % страховых взносов). Если условия труда безопасны, отчисления по повышенной ставке не применяются.

### **Цели СОУТ:**

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и оценка их соответствия государственным нормативным требованиям;
- предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и оценка их эффективности, организация обязательных периодических медицинских осмотров;
- мониторинг условий труда (производственный контроль) на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- разработка и реализация мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- освобождение работодателей от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд России по дополнительным тарифам, если условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям.

Задачи СОУТ:

- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- анализ и качественная оценка условий труда;

- выявление рабочих мест, не соответствующих требованиям гигиены и безопасности;

- разработка мероприятий по улучшению условий труда;

- обоснование гарантий компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда;

- ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах [3].

Важным участком этой работы является проведение спецоценки, заменившей аттестацию рабочих мест по условиям труда и государственную экспертизу условий труда, установленным соответствующим Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (закон № 426-ФЗ), а также в сопутствующем ему Федеральном законе от 28.12.13 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (закон № 421-ФЗ), вступившем в силу с 01.01.2014 г.[2].

В целом, появление специальной оценки условий труда было вызвано потребностью в проведении эффективной политики стимулирования работодателей к повышению уровня производительности труда, соблюдению требований охраны труда, снижению уровня производственного травматизма. В связи чем, был разработан правовой механизм

идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, позволяющий снизить неоправданные затраты работодателей на охрану труда. Так, «процедура спецоценки исключает тотальность измерений вредных и опасных факторов на рабочих местах, оптимизирует объемы лабораторных исследований – наиболее дорогой составляющей любой оценки условий труда» [3].

Если раньше до 01.01.2014 г., по результатам аттестации рабочих мест всем работникам, попадавшим в списки отраслей (по ним такая работа автоматически считалась вредной) гарантировалось предоставление соответствующих компенсаций и гарантий, и работодатель имел право устанавливать повышенные или дополнительные компенсации к уже установленному законодательством минимальному стандарту [4], то по результатам спецоценки или заключения государственной экспертизы улучшение условий труда и снижение степени вредности (по классам (подклассам) вредных и опасных условий труда), дают законные основания работодателю для снижения объема предоставления гарантий и компенсаций либо и вовсе их отмены, в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (оптимальные и допустимые классы условий труда) по результатам спецоценки [1].

Остальные гарантии предоставляются также на основании спецоценки, но только в случае, если условия работы и (или) должность работника входят в списки, утвержденные соответствующими министерствами РФ [5]. Но даже, если спецоценка запланирована до 31.12.2021 г. (Закон о спецоценке предусматривает поэтапное ее проведение), то работнику все равно нужно компенсировать работу во вредных или опасных условиях. Для определения их объема используют результаты ранее проведенной аттестации [2].

Более того, в ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ заложен принцип неухудшения положения работника, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, которые направлены на ослабление негативного воздействия на здоровье

вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Компенсационные меры – сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда (ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ). Порядок и условия осуществления этих мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены. Если на 1 января 2014 г. работнику предоставляются гарантии и компенсации в большем размере, чем это предусмотрено новой редакцией Трудового кодекса РФ, то их размеры не могут быть снижены при условии сохранения соответствующих условий труда [6].

Пересмотр ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, в том числе в виде сокращенной продолжительности рабочего времени, возможен в отношении определенной группы работников только по результатам проведения специальной оценки условий труда и только в случае их улучшения.

В целом, как отмечают ряд исследователей, с одной стороны, это пересмотр ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, обеспечивающих сохранение прав работников, который возможен только предусмотренной специальной процедурой, а с другой, допущение законодателем ситуации, при которой работники, фактически занятые в одинаковых условиях труда, имеют право на разные виды и размеры гарантий и компенсаций, что входит в противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников (от 2 ТК РФ), в итоге, создает благоприятную почву для злоупотребления со стороны работодателя.

Стоит отметить, что при переходе от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда пересматривалась не только процедура ее проведения, предельно допустимые уровни вредных воздействий, предельно допустимые концентрации вредных веществ, но и измеряемые вредные

факторы, такие как напряженность, тяжесть трудового процесса и пр., что обуславливает качественное проведение оценки условий труда.

Таким образом, в результате выполненных мероприятий и качественного проведения оценки условий труда удалось добиться не только выполнения требований законодательства РФ, но и улучшения условия труда работников, снижения воздействия вредных факторов, соответственно снижения риска профессиональных заболеваний, как следствие, избежать дисциплинарной ответственности, предусмотренной ТК и КоАП РФ и снизить стоимость оказания транспортных услуг.

## **Заключение**

Специальная оценка условий труда (СОУТ) (ранее аттестация рабочих мест – АРМ) является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

СОУТ является новой процедурой по охране труда и существенно изменила подходы к оценкам факторов, назначению гарантий и компенсаций, оформлению документов, учету пенсионного стажа, благодаря изменениям, внесенным во многие нормативные документы

Среди наиболее значимых концептуальных моментов специальной оценки условий труда специалисты отмечают её комплексность и системность: совокупность выполняемых процедур приводит к системе предоставления льгот и гарантий, напрямую увязанной с условиями труда. Кроме того, улучшение условий труда не только сократит затраты на выплаты и компенсации, но и снизит риск профессиональных заболеваний, т.е. сохранит жизнь и здоровье работников.



### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.06.2016) // Собрание законодательства РФ - 2002-№ 1 (ч.1). -- Ст.3.
2. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 №426-ФЗ (ред. от 01.05.2016 г.) // Собрание законодательства РФ- 2013- №52 (ч. /).- Ст. 6991.
3. Приказ Минтруда и социальной защиты от 20.02.2014 №103-н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов министерства
4. Головина, С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // И Российский юридический журнал. - 2015. - № 1 (100). - С. 138.
5. Джигоев, Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах Актуальные проблемы российского права. - 2015- №5.
6. Кондратьева, О.Г. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск// [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=93464;dst=0;ts=F01EAB0D876402498FBE3E87BB05457C>.
7. Корж, В.А. Специальная оценка поможет снизить издержки // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда. URL: <http://eisot.ru>.
8. Скачкова, Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий /Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. - № 2. - С. 31
9. Чудова, Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда /Е.А. Чудова// Трудовое право в России и за рубежом. – 2015 - № 2. - С. 52.