АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 28.04.2024

Назначение компенсации сотруднику-вреднику: так ли необходимо проводить СОУТ?

Вопрос

Работодатель открыл новую вакансию с вредными условиями труда. ПФР не принял Отчет по вредным условиям труда со ссылкой на то, что у работодателя нет основания для предоставления отчетности (льгот работникам), поскольку нет специальной оценки условий труда (карта аттестации рабочих мест). Должен ли работодатель предоставлять льготы такому сотруднику либо это необходимо сделать только после проведения СОУТ?

Ответ

Назначение гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

В качестве оснований для их назначения рассматриваются исключительно результаты специальной оценки условий труда.

Обоснование

Статьей 92 ТК РФ определено, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в том числе для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо к опасным условиям труда.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-, 3-й или 4-й степени либо к опасным условиям труда.

В силу ст. 146 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» сказано, что специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также ˘˘˘ вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что в соответствии с действующим законодательством работодатель обязан предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, только тем работникам, условия труда на рабочих местах которых в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда являются вредными.

До того как будет проведена специальная оценка условий труда, работодатель предоставлять такие гарантии не

обязан, поскольку у него отсутствуют законные основания считать, что условия труда на рабочем месте являются действительно вредными.

При этом наличие соответствующей должности, профессии в Списке профессий и должностей, дающих право на льготную пенсию, само по себе не является основанием для предоставления такому работнику гарантий, установленных ТК РФ для работников с вредными условиями труда.

Вместе с тем, наличие соответствующей должности, профессии в Списке, дающем право на льготную пенсию, даже в отсутствие специальной оценки условий труда является основанием для уплаты работодателем страховых взносов по дополнительному тарифу. Так, в силу п. п. 1 и 2 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее ˘ ˘˘ Федеральный закон N 212-ФЗ) в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в пп. 1 п. 1 ст. 27 Федерального закона N 173-ФЗ, в 2014 г. применяется дополнительный тариф страхового взноса в размере 6%. В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в пп. 2 ˘ ˘18 п. 1 ст. 27 Федерального закона N 173-ФЗ, в 2014 г. применяется дополнительный тариф страхового взноса в размере 4%.

Таким образом, гарантии, установленные для работников, занятых во вредных условиях труда, работодатель обязан предоставлять после проведения специальной оценки условий труда на вновь созданных рабочих местах.

Обратите внимание! В отсутствие действующих результатов аттестации или спецоценки работодатель рискует быть привлеченным к ответственности поч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Свою позицию Минтруд России изложил в Письме от 20.10.2015 N 15-1/ООГ-5597:

В соответствии со статьей 212 ТК РФ проведение специальной оценки условий труда является обязанностью работодателя. В связи с этим работодателям, ранее не проводившим оценку условий труда на рабочих местах, необходимо провести специальную оценку условий труда на всех рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее ˘ ˘˘ Федеральный закон N 426-ФЗ) и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н.

В соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда безотлагательной специальной оценке условий труда подлежат следующие рабочие места, на которых ранее не проводилась аттестация рабочих мест либо истек срок действия ее результатов:

- работников, профессии, должности, специальности которых 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 или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Вместе с тем в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса каждый работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным

нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, и зависят от класса (подкласса) условий труда на рабочем месте». *{Вопрос: О проведении специальной оценки условий труда. (Письмо Минтруда России от 20.10.2015 N 15-1/ООГ-5597)*

На вопрос отвечала:
Ольга Яковлевна Решетова,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»