

**УДК 340**

**Шпалов Андрей Викторович**

заместитель председателя Федерации Профсоюзов Ростовской области,  
аспирант кафедры трудового права юридического факультета,  
Академия труда и социальных отношений

[a.v.shpalov\\_fpro@mail.ru](mailto:a.v.shpalov_fpro@mail.ru)

**Батеева Елена Владиславовна**

заведующая кафедрой правового регулирования  
политической деятельности и инклюзива,  
Российский государственный социальный университет

[bateeva.l@yandex.ru](mailto:bateeva.l@yandex.ru)

**Andrey V. Shpalov**

Deputy Chairman of the Federation of Trade Unions  
of the Rostov Region postgraduate student of the Department  
of Labor Law of the Faculty of Law,  
Academy of Labor and Social Relations

**Elena V. Bateeva**

Head of the Department of Legal Regulation of Political  
Activity and Inclusivity,  
Russian State Social University

**ПРИЧАСТНЫЕ К ОТНОШЕНИЯМ ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ  
УСЛОВИЙ ТРУДА: ВЛИЯНИЕ ИХ НА ГАРАНТИИ И  
КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ  
УСЛОВИЯХ ТРУДА**

**INVOLVED IN A RELATIONSHIP BASED ON  
A SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING  
CONDITIONS: THEIR IMPACT ON GUARANTEES AND  
COMPENSATION FOR WORK IN HARMFUL AND DANGEROUS  
WORKING CONDITIONS**

***Аннотация.** Статья посвящена вопросам изучения отношений между участниками СОУТ, причастными к отношениям СОУТ, их роль в потере работниками гарантий и компенсаций за работу в условиях отличных от оптимальных и допустимых. В статье авторами рассмотрены возможности профсоюза в экспертизе условий труда в современных условиях. В статье говорится о минимизации проблем с помощью института социального партнерства.*

***Ключевые слова:** партнерство работодателя и работника, специальная оценка условий труда, условия труда, гарантия, компенсация, работа во вредных условиях, профсоюз.*

**Annotation.** *The article is devoted to the issues of studying the relations between the participants of the SAWC involved in the SAWC relations, their role in the loss of guarantees and compensation by employees for work in conditions other than optimal and acceptable. The article considers the possibilities of the trade union in the examination of working conditions in modern conditions. The article talks about minimizing problems with the help of the Institute of social partnership.*

**Keywords:** *employer-employee partnership, special assessment of working conditions, working conditions, guarantee, compensation, work in harmful conditions, trade union.*

Одним из важных обстоятельств при введении норм специальной оценки условий труда [1] (далее – СОУТ) в замен аттестации рабочих мест (далее - АРМ) стал факт потери части работников компенсаций и гарантий за работу во вредных и опасных условиях труда. Задачей нашего исследования является установить круг причастных участников процедуры проведения и применения результатов и определить их влияние на гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда и выработать предложения по исправления ситуации.

До 2013 года для получения гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условий, таких как сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ [2]), ежегодный дополнительны оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ), повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ), достаточно было, чтобы профессия была включена в Списки №1 и №2 [3]. После принятия ФЗ №426 только по ее результатам при условии «попадания» условий труда в классы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4. При этом дополнительны оплачиваемый отпуск не получили работники с условиями 3.1, сокращенную продолжительность рабочего времени не получили работники с условиями 3.1, 3.2.

К слову, досрочный выход на пенсию в связи с работой во вредных и опасных условиях труда с применением норм ФЗ № 426 стало обязательным попадание условий труда в класс 3; 4 и перечисление работодателем дополнительного тарифа страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации. Когда, как ранее, класс вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест не влиял на ранний выход на пенсию. Было достаточно, чтобы ваша профессия попадало в Список №1 и 2[3] производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, и заработать соответствующий стаж в данной профессии. Данное изменение в законодательстве ограничивает конституционные права работников на гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.

В начале, попытаемся определить круг причастных к отношениям при проведении и использовании результатов СОУТ:

- работодатель ч. 2 ст. 8 Федерального закона № 426-ФЗ (далее- ФЗ № 426);

- организация или организации, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора соответствующими требованиям ст. 19 ФЗ № 426;

- комиссия по проведению специальной оценки условий труда, согласно ст. 9 ФЗ № 426.

Комиссия, в свою очередь, состоит из представителей работодателя и представителями выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

эксперты, согласно ч. 3 ст. 12ФЗ № 426;

государственный инспектор труда.

К причастным нужно отнести законодателя, который изменил процедуру АРМ на СОУТ и постоянно корректирует законодательные акты, связанные с оценкой условий труда на рабочем месте и применения ее результатов.

Рассмотреть подробно влияние всех причастных к СОУТ на потерю работниками гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда не позволит формат статьи и это будет предметом нашего дальнейшего исследования.

По нашему мнению, две наиболее заинтересованные стороны в нашей ситуации — это работодатель и работники. На комплекс гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, в первую очередь, влияют результаты проведения СОУТ. Следовательно, каждая из сторон обязана вносить свою лепту в процесс проведения СОУТ, чтобы результаты процедуры были объективны и не приносили серьезные финансовые расходы одним и ущемление трудовых прав другим.

У работодателя - самая сложная задача при реализации процедуры СОУТ. Он обязан проводить процедуру в сроки установленные законодателем, решить вопросы о привлечении организации, которая будет с помощью своих ресурсов (лаборатории, экспертов и т.д.) проводить исследования условий труда, обеспечить работу комиссии по проведению СОУТ. Он несет расходы по организации работ экспертов и комиссии. Одной из статей расходов работодателя являются финансовые расходы на дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, а также – на повышенную оплату труда и так далее.

По причине серьезной финансовой нагрузки на работодателя в связи с проведением процедуры СОУТ и обеспечения результатов ее проведения, он заинтересован в том, чтобы количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда искусственно было занижено. В ход идут разные методы, давление на комиссию и экспертов, подмена устранения вредного фактора на применение СИЗ, идентификация вредного фактора не в ту смену и не в том месте, когда и где он присутствует, не знание участников комиссии своих прав и т.д.

Существенным моментом является, перечислил или нет работодатель дополнительный тариф страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации. Эти перечисления является единственным основанием для получения работниками "льготного стажа" и реализованного законодателем стимула для работодателя по улучшению условий труда на рабочем месте. Чем ниже класс(подкласс) условий труда по результатам специальной оценке условий труда тем меньше процент дополнительного тарифа страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации.

На наш взгляд, кроме дополнительных финансовых стимулов работодателя к улучшению условий труда на рабочем месте, являются высоко технологичная система охраны труда одним из важных элементов которой является система управления профессиональными рисками [4]. Поддерживаем мнение Ильина С.М. [5,73-86] что доплаты, расходы на дополнительный отпуск за вредные и опасные условия труда, должны быть освобождены от страховых начислений на фонд оплаты труда. И эти финансы должны быть направлены на улучшение условий труда.

Работник – это, с одной стороны, участник чье рабочее место подлежит обследованию, с другой уполномоченные представители работника в составе первичной профсоюзной организации (далее – ППО) как члены комиссии по проведению СОУТ. Работник заинтересован, в первую очередь, в безопасных условия труда, которые не причинят частичный вред его здоровью, развитие производственных заболеваний и, тем более, исключат смертельные случаи на производстве. Работник обязан принять самое активное участие в проведении процедуры СОУТ. Одной активной позиции здесь не достаточно, и решить работник самостоятельно эту задачу не в силах. Важным помощником в этом деле является профсоюзная техническая инспекция и другие специалисты ППО, компетентные в вопросах проведения СОУТ. Из опыта работы таких профсоюзов как ПРОФАВИА, РОСХИМПРОФСОЮЗ, ГМПР, были разработаны методические рекомендации для участников СОУТ, которые помогали разобраться в своих действиях при проведении процедуры, объясняли права и обязанности участников.

Кроме того, что работник должен быть компетентен в процессе проведения СОУТ на его месте и смог помочь экспертам не потерять вредные и опасные факторы при исследовании рабочего места, работник как член профсоюза обязан принять участие в работе комиссии по проведению СОУТ. Все спорные вопросы, которые в дальнейшем повлияют на результаты проведения СОУТ, должны быть разрешены до подписания акта проведения СОУТ. Для того, чтобы комиссии была компетентна и не ущемили права работников необходимо учитывать, что в состав комиссии от работодателя обязательно должны войти представители кадровой службы, ОТИЗ, руководители подразделений, медицинская служба (при наличии), юрист. Создание комиссии и формирование ее состава лежит на работодателе, но формирование профсоюзной стороны в комиссии должна лежать исключительно на ППО. Участие иных представителей трудового коллектива взамен ППО не рассматриваем, по причине фактического исключению уполномоченных представителей работников из процесса.

Исполнение, приведенных выше минимальных требований к проведению процедуры СОУТ и утверждения ее результатов, могут стать залогом того, что процедура пройдет объективна, и две заинтересованные стороны будут при своих интересах.

Важно обратить внимание на возможность ППО проводить профсоюзную экспертизу условий труда. В настоящее время (ввиду отсутствия ограничений на проверки) получили уникальные возможности проводить проверки работодателя в случае не согласия с результатами СОУТ.

Нормы ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ о профсоюзах [6], ст. 25 ФЗ № 426 позволяют в полной мере проводить экспертизу условий труда профсоюзной стороной социального партнерства, но результатом этих экспертиз по факту является право профсоюза заявить о нарушении, а работодателя рассмотреть нарушение.

Нормы статьей ТК РФ и ФЗ № 426 позволяют в полной мере проводить экспертизу условий труда профсоюзной стороной социального партнерства.

Рассмотрев процедуры проведения государственной и профсоюзной экспертиз условий труда, приходим к выводу о том, что они по требованиям к уровню экспертов, по правам и обязанностям экспертов, по оформлению экспертного решения, по процедуре принятия окончательного решения, которое выносит государственный орган (суд, прокуратура, ГИТ), они идентичны.

Реализация выше сказанного может быть осуществлена по средствам института социального партнерства, в первую очередь, на локальном уровне и как поддержка на уровне отрасли, региона и на уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК).

Предлагается в договорном порядке решить вопросы формирования состава комиссии по проведению СОУТ, чтобы у работодателя не было соблазна сформировать комиссии по своему усмотрению. Важен вопрос обучения участников процедуры проведения СОУТ; формат и расходы на обучение также целесообразно внести в соглашения социального партнерства.

Неразрешенность по вопросам СОУТ подтверждается мониторингом вопросов, рассматриваемых в судах разной юрисдикции. Например, по запросу "применение результатов специальной оценки труда" и "проведение специальной оценки труда" в системе "Гарант" наблюдаем, в совокупности двух запросов более пяти тысяч судов - из них судов общей юрисдикции более трех с половиной тысяч - по теме за восьми летний срок применения ФЗ №426. Инструментом установления истины в этих конфликтах является экспертиза условий труда (в системе «Гарант» приведено более девяти тысяч судебных решений, более семи тысяч судов общей юрисдикции, по запросу «экспертиза условий труда»).

Кроме того, хочется обратить внимание на возможность досудебного урегулирования с помощью сторон социального партнерства на локальном уровне. Нужно не останавливаться на процедуре, по которой профсоюз вправе направить документы о нарушении трудового законодательства работодателю, и обязанность последнего - рассмотреть это нарушение, а пойти дальше: инициировать коллективные переговоры по результатам профсоюзной экспертизы и пытаться вынести решение комиссией по коллективным переговорам в пользу работника, и данное решение будет уже обязательным для исполнения, потому что стороны добровольно взяли на себя обязательства - п.9 п.10 ст.24 ТК РФ - в решения назревших проблем. Предложенный механизм может вызвать у скептиков сомнение, но это право работников дано в рамках трудового законодательство, и его реализация основана на компетентности профсоюзной стороны в трудовом праве и умении вести социальный диалог.

Решению вопросов, связанных с трудовым законодательством в рамках органов социального партнерства, мешает противоречие между заявленным в п.10 ст. 24 ТК РФ "обязательностью выполнения коллективных договоров и соглашений" и п.3 ст. 35ТК РФ; то есть, в одном случае, мы говорим о

обязательности исполнения решений в другом скатываемся к обязательности рассмотрения. Органы власти на всех уровнях являются стороной социального партнерства и решения, принятые трехсторонними органами, обязательны к исполнению[7, с.92]. И это необходимо исправить в п.3 ст.35.1 ТК РФ. По нашему мнению, внесение вышеуказанных изменений в ТК РФ снимет напряженность в вопросах качества проведения оценки условий труда на рабочих местах и позволит минимизировать потерю гарантий и компенсаций работникам во вредных и опасных условиях труда.

В 2020-2022 г. государство значительно сократило проведение проверок предприятий ресурсами ГИТ, ссылаясь на послепандемийные трудности работодателя, а в 2022 г, связанные с СВО. В результате, количество несчастных случаев, в том числе, со смертельным исходом выросло за указанный период времени.

Далее, рассмотрим действия законодателя в период с 2013 г по настоящее время. В июле 2013 года на заседании РТК был рассмотрен проект изменения п.2 ст. 219 ТК РФ; в результате этих изменений, РТК потеряла возможность устанавливать размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления, установленные в Постановлении правительства РФ. Взамен, законодатель установил размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

С одной стороны, регулирование вопроса поднялось с уровня Постановления правительства до уровня федерального закона, но из процесса было исключено мнение института гражданского общества, такого как Российская трехсторонняя комиссия. И законодатель предлагает фактически оставить решение на усмотрении работодателя.

Не менее интересные изменения в законодательстве произошли 01.03.2022 г. Нормы дополнительных гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда были исключены из ст. 219 ТК РФ и в измененном виде переместились в ст. 216 ТК РФ, согласно которой, государство устанавливает виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления, указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими нормативными актами. Законодателем были допущена возможность заменить дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, обеспечение молоком и лечебно-профилактическое питание денежной компенсацией. По нашему мнению, этот факт ведет к развитию профзаболеваний и значительному повреждению здоровья работников.

За период с 2013 г законодатель планомерно снимает ответственность за предоставления дополнительных гарантий и компенсаций с плеч государства предлагая работникам самостоятельно договаривается с работодателем по этому вопросу.

В рамках действующего законодательства, существенное влияние на потерю части гарантий и компенсаций за работу в условиях труда, отличных от оптимальных и допустимых, оказывает работодатель. Причины действий работодателя заключаются в том, что он несет серьезное финансовое бремя и пытается оптимизировать его любой ценой. Для соблюдения взаимных интересов работодателя и работников необходимо в полной мере применять инструменты социального партнерства для разрешения проблем, связанных с оценкой условий труда, применению их результатов.

По нашему мнению, самое значительное влияние на потерю части гарантий и компенсаций оказывает законодатель. Для помощи работодателю необходимо на законодательном уровне исключить начисления на фонд оплаты труда в социальный фонд оплат работодателем за дополнительный отпуск и повышенную оплату труда во вредных и опасных условиях труда (п.2 ст.422 НК РФ). В помощь работникам - внести изменения в ТК РФ, по которым, направленные ППО требования по вопросам охраны труда и условий труда, должны быть обязательны к исполнению, а не только к рассмотрению.

### **Литература**

1. *Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» //Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30.12.2013, «Российская газета», № 295, 30.12.2013, «Собрание законодательства РФ», 30.12.2013, № 52 (часть I), ст. 6991.*
2. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ/ / «Российская газета», № 256, 31.12.2001, «Парламентская газета», № 2-5, 05.01.2002, «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1)*
3. *Постановление Минтруда РФ от 23 октября 1992 г. N 26 "Об утверждении разъяснения "О порядке применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением кабинета министров СССР от 26января1991 г. N 10" // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации, 1992 г., N 11-12.*
4. *Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 г. № 438Н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // "Российской газете" от 2 ноября 2016 г. N 248*
5. *Ильин С.М. Специальная оценка условий труда: направления по совершенствованию процедуры и использования результатов / Ильин С.М.// М. Изд-во ООО «Первое экономическое издательство». 2022. 276 с.*



6. *Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// "Российская газета" от 20 января 1996 г. N 12.*

7. *Смирнова Н. К. Оценка условий труда: учебное пособие / Н.К. Смирнова. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2019 – 188 с.*

8. *Приказ №233 от 23.08.2019 г Федеральной службы по труду и занятости "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда"*

### **Literature**

1. *Federal Law No. 426-FZ of December 28, 2013 "On special assessment of working conditions" //Official Internet portal of legal information <http://www.pravo.gov.ru> , 30.12.2013, "Rossiyskaya Gazeta", No. 295, 30.12.2013, "Collection of Legislation of the Russian Federation", 30.12.2013, No. 52 (Part I), Article 6991.*

2. *Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ/ / "Rossiyskaya Gazeta", No. 256, 31.12.2001, "Parliamentary Gazeta", No. 2-5, 05.01.2002, "Collection of Legislation of the Russian Federation", 07.01.2002, N 1 (part 1)*

3. *Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation of October 23, 1992 N 26 "On approval of the explanation "On the procedure for applying lists of industries, jobs, professions, positions and indicators entitling to preferential pension provision, approved by the Decree of the Cabinet of Ministers of the USSR of January 26, 1991 N 10" // Bulletin of the Ministry of Labor of the Russian Federation, 1992, N 11-12.*

4. *Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 438N dated 08/19/2016 "On approval of the Model Regulation on the occupational Safety management System" // "To the Russian newspaper" dated November 2, 2016 N 248*

5. *Ilyin S.M. Special assessment of working conditions: directions for improving the procedure and the use of results / Ilyin S.M.// M. Publishing House of LLC "First Economic Publishing House". 2022. 276 p.*

6. *Federal Law No. 10-FZ of 12.01.1996 "On trade unions, their rights and guarantees of activity"// "Rossiyskaya Gazeta" dated January 20, 1996 N 12.*

7. *Smirnova N. K. Assessment of working conditions: a textbook / N.K. Smirnova. – Курган: Publishing House of Kurgan State University, 2019 - 188 p.*

8. *Order No. 233 of 23.08.2019 of the Federal Service for Labor and Employment "On approval of the Administrative Regulations for the Provision by the Federal Service for Labor and Employment of the state service for the consideration of disagreements on the issues of conducting a special assessment of working*

*conditions, employee disagreement with the results of a special assessment of working conditions at his workplace, as well as complaints from employers (inaction) of an organization conducting a special assessment of working conditions".*