

Чаплинский С.И.
Генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения
работодателей железнодорожного транспорта (Объединение
«Желдортранс»).

Риски реализации механизма специальной оценки условий труда для работодателей.

С 1 января 2014 года вступили в силу федеральные законы « О специальной оценке условий труда», которые упраздняют процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда и вводят процедуру специальной оценки условий труда.

По железнодорожному транспорту работодатели должны предоставить: дополнительный отпуск 400 тысячам работникам, сокращенное рабочее время – 79 тысячам, **что потребует дополнительных расходов 4,5 млрд. руб. в год.**

Нашим объединением работодателей совместно с отраслевым профсоюзом внесены изменения и дополнения в Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 годы, касающиеся требований этих законодательных актов по порядку предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков занятым на работах с вредными и опасными условиями труда и их продолжительности и возможности замены части дополнительных отпусков превышающих 7 календарных дней денежной компенсацией. А также по предоставлению возможности работникам, которым установлена 36 часовая рабочая неделя, на основании письменного согласия и оформления дополнительного соглашения к трудовому договору, увеличения продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю с выплатой отдельно установленной денежной компенсации.

Мы договорились с профсоюзом, что денежная компенсация определяется коллективным договором организации, но во всех случаях не ниже 10% часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

Безусловно, все изменения направлены на пользу работникам, но все же есть отдельные моменты, которые вызывают некоторую озабоченность, **например**, разделение на работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым гарантировано сохранены все компенсации

установленные до вступления в силу законов и работников, которые приняты на работу после 1 января 2014 года и работающих в тех же условиях.

В связи с этим возникает вопрос, нужно ли улучшать условия труда или закупать более современные средства индивидуальной защиты для работников, которым установлено безусловное сохранение ранее предоставляемых гарантий?

На наш взгляд нужно максимально уделить внимание переходным положениям, которые недостаточно четко прописаны и должны быть особым предметом мониторинга практики их применения в текущем году.

Кроме того, в настоящее время отсутствует методика, позволяющая снижать класс условий труда в зависимости от качества средств индивидуальной защиты. Данное обстоятельство также не повышает заинтересованность у работодателей улучшать условия труда, применять наиболее качественные средства индивидуальной защиты. Работа по подготовке такого документа ещё ведётся, и требует скорейшего завершения.

А что делать в случаях лизинга оборудования или аутсорсинга персонала? Кто должен оплачивать спецоценку и кто должен платить работникам компенсации – нет ясных ответов.

Неоднозначная ситуация и с применением советских Списков производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Они действуют, их не отменяли; и в связи с этим встает вопрос, есть ли смысл в улучшении условий труда, если всё равно работодатель будет обязан предоставлять соответствующие компенсации работникам?

Другими словами создаётся экономическая демотивация работодателей оснащать работников самыми современными средствами индивидуальной защиты и тем самым снижать количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда. **По-видимому, настало время принять решения по отмене советских списков** и перейти к реальному использованию результатов аттестации рабочих мест и спецоценки.

Также хотелось бы обратить внимание на периодичность проведения специальной оценки особенно при вводе новых объектов в эксплуатацию либо после проведения глубокой модернизации производства, оборудования, сертификации техники и т.д. Как известно, согласно федерального закона о специальной оценке эта процедура на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, что представляется в указанных случаях явно

необоснованным, и наш многолетний опыт аттестации рабочих мест на железнодорожном транспорте это подтверждает.

С точки зрения логики бизнес-процессов, класс рабочих мест должен указываться в паспортах или проектной документации на промышленный объект в том числе на станки, машины, здания. В случае модернизации или по требованию профсоюза может проводиться специальная оценка с внесением изменений в техническую документацию.

Несколько слов о влиянии спецоценки на пенсионные права «досрочников» на железнодорожном транспорте. Важность вопроса обусловлена дополнительными взносами отрасли в ПФР порядка 15 млрд.руб. по доп.тарифам, введённым с 1.1.2013 года за рабочие места с вредными и опасными условиями труда с 2013 до 2015 г.г. по ставкам от 2 до 9% ФОТ. Эта налоговая нагрузка сохранится даже при переходе на шкалу от 2 до 8% по результатам спецоценки.

Мы поддерживаем предусмотренную возможность создания системы досрочного НПО на основе Пенсионной программы работодателя по досрочному НПО в соответствии с Отраслевым соглашением или Коллективным договором, а также возможность государственного софинансирования досрочных пенсий и добровольного участия работника в формировании средств для выплаты пенсий.

Но установленный минимальный тариф в ДНПО для работодателей на уровне 2% для вредных и 4% для опасных условий труда даст недостаточный коэффициент замещения пенсией утраченного заработка.

Поэтому мы предлагаем (как уже и обсуждалось для отдельных категорий, например для выработавших спецстаж):

1. Госсофинансирование направить на досрочное НПО для доведения коэффициента замещения до уровня существующих досрочных пенсий из ПФР.
2. Доработать законодательную базу для возможности работодателю направлять взносы по дополнительным тарифам в Пенсионную программу досрочного НПО.
3. Запустить программу с 2015 г. а не с 2017 г.

Считаем также недопустимым принятие таких серьезных законов в самом конце года, когда уже утвержден не только федеральный бюджет, но и Правительством РФ утверждены параметры тарифов и финансовые бюджеты

крупных компаний, которые не предусматривали новые расходы возникающие в связи с принятием законов, на примере законов о специальной оценке условий труда.

В частности в различных отраслях экономики России сейчас идет пересмотр графиков сменности, изменение расчета страховых взносов, графиков отпусков, коэффициентов замещения и количество персонала.

Также хотелось бы чтобы изменения трудового и смежного с ним законодательства России синхронизировались с такими же процессами в Белоруссии и Казахстане в целях избежания дорожания трудовых ресурсов и снижения производительности труда на российской территории таможенного союза.

Спасибо за внимание.