

Реформирование системы предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Сложившаяся на настоящий момент ситуация

В настоящее время гарантии и компенсации работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда предоставляются на основании:

Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, а также Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78;

Списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 (Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях; Список № 2 производств, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях).

Указанная сложившаяся со времен СССР и функционирующая сейчас модель списочного компенсирования причиняемого работникам вреда была обусловлена тем, что единственным работодателем было государство, которое обеспечивало (должно было обеспечивать) одинаковые (типовые) условия труда и производственные процессы в зависимости от профессий, должностей и видов выполняемых работ. Такой подход давал работникам государственные гарантии компенсации причиненного вреда здоровью в процессе трудовой деятельности, а также гарантированный государством доход в случае утраты способности самостоятельного заработка. Соответственно, если видов работ,

профессий и должностей, имеющих у работодателя, в указанных выше списка нет, компенсации работникам не предоставляются.

В современных реалиях обеспечиваемые работодателями условия труда в рамках одного и того же вида деятельности могут иметь значительные различия. Однако указанный выше списочный подход не позволяет провести экономически справедливую дифференциацию затрат как работодателей, так и государства (в части пенсионной системы) в зависимости от степени реальной вредности и опасности условий труда на конкретном рабочем месте. Соответственно работодателям невыгодно вкладывать средства в улучшение условий труда, поскольку никакие мероприятия по данному направлению не снизят их затраты по указанным выше направлениям.

2. Нормативные предпосылки реформирования существующей системы

В 2006 году в статью 219 Трудового кодекса Российской Федерации включена норма, согласно которой Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 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» предусмотрен минимальный размер соответствующих компенсаций, устанавливаемых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом было дано не выполненное до настоящего времени поручение Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6-месячный срок установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных

компенсаций.

Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда был утвержден на основании статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н и введен в действие с 1 сентября 2011 года.

В этих условиях формируется неоднозначная судебная практика по вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Так, с одной стороны, Конституционный Суд Российской Федерации своим определением от 7 февраля 2013 г. № 135-О по жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации определил, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

С другой стороны, Верховный Суд Российской Федерации решением от 14 января 2013 г. № АКПИ12-1570 разъяснил, что при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке 1974 года, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870. Вместе с тем в случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Список, поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 указанного постановления, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда.

Кроме того, статьей 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-

ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 243-ФЗ) с 2013 года установлен дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации для плательщиков, использующих труд наемных рабочих, чьи профессии предусмотрены Списками № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденными постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10. Указанный тариф постепенно повышается и будет составлять, начиная с 2015 года, 9 и 6 процентов от сумм выплат и иных начислений в пользу работников по спискам № 1 и № 2 соответственно.

При этом часть 4 указанной статьи предусматривает, что плательщики страховых взносов освобождаются от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительным тарифам по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, устанавливаемом отдельным федеральным законом.

Соответствующий федеральный закон в настоящее время отсутствует, при этом упомянутое выше наименование данной процедуры не позволяет применить к ней нормы, регулирующие проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

Таким образом, существующее в настоящее время правовое регулирование вопросов предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, является противоречивым и недостаточным.

3. Предлагаемая проектная конструкция

Как указано выше, в настоящее время законодательством фактически две процедуры исследования условий труда на вредных и опасных рабочих местах, а именно:

аттестация рабочих мест, осуществляемая на основании статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью установления сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимального размера повышения оплаты труда;

специальная оценка условий труда, которая должна осуществляться на основании отдельного федерального закона во исполнение статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ в целях освобождения от уплаты дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Очевидно, что указанные две процедуры, по сути, должны быть объединены и унифицированы с тем, чтобы работодатель проводил исследование рабочего места своих работников однократно, а не дважды, и чтобы результаты данного исследования использовались как в целях уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, так и в целях предоставления иных гарантий и компенсаций в процессе осуществления работником его трудовой деятельности.

Важная проблема, связанная с разработкой проекта федерального закона о специальной оценке условий труда, заключается в том, что данная процедура, которая придет на смену аттестации рабочих мест, не может являться самодостаточной, так как должна представлять собой инструмент перехода от формального «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций к подходу, учитывающему в указанных целях исключительно фактическое вредное и (или) опасное воздействие на организм работника.

Такой подход позволит, с одной стороны, максимально объективно решать вопрос о необходимости компенсации вредных (опасных) условий труда конкретному работнику на конкретном рабочем месте, и, с другой стороны, экономически простимулировать работодателей вкладывать средства в улучшение условий и в охрану труда в целях оптимизации своих дальнейших издержек (по предоставлению гарантий и компенсаций и по уплате дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации).

В этой связи разработка условий проведения специальной оценки условий труда должна осуществляться не самостоятельно, а в пакете с иными законодательными инициативами и подзаконными актами, и представлять собой целостный, комплексный проект, направленный на улучшение условий труда и замещение рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

В состав вышеуказанного нормативного «пакета» должны войти:

- а) проект федерального закона о специальной оценке условий труда;
- б) поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающие процедуру специальной оценки условий труда как

основание для решения вопроса о предоставлении работнику гарантий и компенсаций в связи с работой во вредных и опасных условиях труда; подзаконные акты, конкретизирующие порядок, условия и размеры предоставления соответствующих гарантий и компенсаций, выдачи средств индивидуальной защиты (нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации, вносящий изменения в постановление от 20 ноября 2008 г. № 870, и акты Минтруда России);

в) поправки в законодательство о страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, направленные на дифференциацию тарифов дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в зависимости от выявленного по результатам специальной оценки условий труда класса профессионального риска (класса условий труда);

г) поправки в пенсионное законодательство, регулирующие учет пенсионных прав и условия пенсионного обеспечения работников, за которых осуществляется уплата дополнительных взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также особенности сохранения, учета и конвертации (при необходимости) прав работников, осуществляющих трудовую деятельность на рабочих местах, включенных в Списки № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденные постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10;

д) поправки в законодательство об обязательном социальном страховании, направленные на постепенный переход возмещения так называемого «досрочного» периода выплаты пенсии из системы обязательного пенсионного страхования в систему обязательного социального страхования с установлением процедуры индивидуальной оценки риска приобретения профессионального заболевания при условии продолжения работы и, соответственно, индивидуальной оценки нуждаемости в выплате страхового обеспечения досрочно.

Отдельно следует отметить, что все предлагаемые законодательные новеллы должны обеспечивать преемственность с существующими процедурами, сохранение ранее приобретенных прав, а также учитывать неоднократно сформулированные Конституционным Судом Российской Федерации принципы стабильности правового регулирования и поддержания доверия граждан к действиям государства.

4. Специальная оценка условий труда

В соответствии с действующим порядком аттестация рабочих проводится совместно работодателем и независимой аттестующей организацией, имеющей государственную аккредитацию.

Аттестующая организация отвечает за проведение оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Оценка производится по следующим параметрам:

- физические факторы рабочей среды;
- травмоопасность оборудования;
- обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты;
- оценка тяжести и напряженности трудового процесса.

Аттестующая организация сопоставляет фактические значения проведенных оценок с государственными нормативами. На основании проведенной оценки рабочему месту присваивается класс условий труда, который зависит от уровня превышения фактических значений факторов установленных государством нормативов.

Далее по решению аттестационной комиссии, в которую входят представители работодателя, работников и аттестующей организации, принимается решение о формировании перечней контингентов работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, перечни работников, которым положены компенсации, а также в случае необходимости корректируется перечень выдаваемых работникам средств индивидуальной защиты.

Вводимая процедура специальной оценки условий труда должна, исходя из принципа стабильности правового регулирования, сохранять преемственность к процедуре аттестации рабочих мест и одновременно учитывать и исправить все выявленные в правоприменительной практике недостатки данной системы.

Примерный перечень вопросов, требующих переосмысления и корректировки, может быть следующим:

1. Процедура допуска на рынок услуг по проведению специальной оценки условий труда.

Существующий механизм аккредитации соответствующих лабораторий в органах Росаккредитации требует более четкого описания предмета аккредитации в части, например, оценки напряженности труда,

осуществляемой чаще всего исключительно экспертным путем, без проведения инструментальных исследований. Требуется дополнительной проработки процедура выдачи Минтрудом России финального документа, подтверждающего право проводить специальную оценку условий труда, а также возможность участия в регулировании деятельности соответствующих компаний их саморегулируемых организаций.

В качестве оптимального варианта представляется разделение процедуры на две составляющие в любой последовательности:

аккредитация лаборатории (средств измерений) в системе Росаккредитации;

сертификация экспертов по охране труда (экспертов по специальной оценке условий труда), осуществляемая Минтрудом России. В рамках данной процедуры будет проверено соответствие эксперта утвержденным квалификационным требованиям, включая его знания и умения по осуществлению объективной экспертной оценки напряженности труда.

В перспективе может быть рассмотрен вопрос о возможности осуществления сертификации специалистов силами саморегулируемой организации, однако на первоначальном этапе целесообразно сохранить данную функцию за государством.

Выданные в настоящее время без указания срока действия уведомления о включении в реестр организаций, занимающихся аттестацией рабочих мест, должны в течение переходного периода (3-5 лет) давать право на проведение специальной оценки условий труда с последующей заменой в изложенном выше порядке.

2. Участие работодателей в специальной оценке условий труда.

Предусмотренная в настоящее время невозможность осуществления исследования условий труда в целях предоставления гарантий и компенсаций работникам силами существующих на многих крупных производствах подразделений и лабораторий, занимающихся оценкой и охраной условий труда, обусловлена возникновением конфликта интересов у работодателя в указанном случае, поэтому институт независимой оценки условий труда для целей предоставления гарантий и компенсаций целесообразно сохранить. Однако также возможно проработать вопрос о расширении использования имеющихся возможностей работодателя при проведении указанной оценки (участии работодателя) при условии выработки действенного механизма

контроля за действиями работодателя как со стороны трудового коллектива (профсоюзов), так и со стороны государства.

3. При проведении специальной оценки условий труда должно оцениваться не только рабочее место, но и используемые работником для защиты от вредных и опасных факторов средства индивидуальной защиты. Только такой подход позволит, с одной стороны, объективно оценивать класс вредности труда на соответствующем рабочем месте, а, с другой стороны, стимулировать работодателя использовать более эффективные средства индивидуальной защиты.

Однако при этом необходимо разумное ограничение возможности снижения класса условий труда в зависимости от используемых средств индивидуальной защиты в том, чтобы проводимые работодателями мероприятия по охране труда не ограничивались исключительно обеспечением работниками указанными средствами. В целях такого рода ограничения можно использовать определенные правила и пределы снижения класса условий труда по данному основанию.

4. Требуют переосмысления и возможно корректировки государственные нормативы, на основании которых присваивается класс вредности.

Представляется, что наряду с абсолютно бесспорными и не вызывающими сомнений показателями, характеризующими, например, температуру, магнитное излучение, загрязнение воздуха пылью и т.д., ряд нормативов либо не используется практически нигде в мире (пульсация света), либо завышен (уровень шума для отдельных категорий работников, например, врачей), либо носит оценочный, субъективный характер с сомнительным воздействием на жизнь и здоровье работника (показатели напряженности труда для значительного количества профессий, в первую очередь, руководящих).

Оптимальным представляется гармонизация нормативов с нормативами сопоставимых по уровню промышленного и экономического развития стран, например государств – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Соответствующие нормативы условий труда должны устанавливаться Минтрудом России на основе научно обоснованных данных и существующих нормативов в различных сферах (в том числе на основе санитарно-гигиенических нормативов).

5. Специальная оценка условий труда должна осуществляться с определенной законом периодичностью (например, один раз в пять лет)

безусловно в отношении рабочих мест, предусмотренных Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, а также Списками № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденными постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10.

Специальная оценка условий труда на иных рабочих местах (в том числе офисных и торговых) может осуществляться только для целей предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством (без возникновения права на досрочное пенсионное обеспечение) по следующему алгоритму.

На первоначальном этапе эксперт по специальной оценке условий труда на основе утверждаемого Минтрудом России в соответствии с законом классификатора опасностей совместно с работодателем экспертным путем оценивает наличие или отсутствие тех или иных факторов опасности (факторов вредного воздействия) для работника. При их отсутствии работодателем на основании заключения эксперта подается в орган Роструда декларация о безопасности рабочих мест, находящихся под контролем данного работодателя. Если опасности (вредные факторы) присутствуют, то проводится полноценная процедура специальной оценки условий труда, по итогам которой производится классификация условий труда.

Также специальная оценка условий труда должна проводиться по требованию профсоюзов, либо в порядке проведения государственной экспертизы условий труда в соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. В перспективе может быть введено правило, согласно которому, если по результатам, например, трех или четырех процедур специальной оценки условий труда данные условия признаны благоприятными или допустимыми, дальнейшая оценка данного рабочего места не проводится.

7. В перспективе результаты специальной оценки рабочих мест должны аккумулироваться в единой базе данных, принципы ведения которой должны позволять использовать ее данные совместно с данными системы индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

5. Корректировка трудового законодательства

В Трудовой кодекс Российской Федерации требуется внесение изменений, направленных на замену процедуры аттестации рабочих мест процедурой специальной оценки условий труда (проводимой в соответствии с отдельным федеральным законом) в качестве основания для предоставления гарантий и компенсаций в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях.

В развитие упомянутых норм потребуется принятие подзаконных нормативных правовых актов (на уровне Правительства Российской Федерации, либо на уровне Минтруда России), устанавливающих размеры (уровни) указанных гарантий и компенсаций в зависимости от класса вредности (класса профессионального риска), начиная с класса 3.1.

Учитывая, что в настоящее время в силу отраслевого лоббизма в позднем советском периоде в целом ряде случаев одни и те же вредные производственные факторы компенсируются по-разному в различных отраслях, представляется целесообразным установление гибкого уровня предоставления гарантий и компенсаций по каждому классу с возможностью его корректировки как в сторону понижения (на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, либо ранее проведенной аттестации рабочих мест) с указанием предельного «шага» снижения, так и в сторону увеличения по таким же правилам. Возможность реализации такого подхода требует углубленных консультаций со всеми сторонами социального партнерства.

Разработка указанных документов может осуществляться параллельно с принятием законодательных решений, поскольку полномочия на их издание (правда, в минимальном размере) уже даны Министерству постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870.

6. Определение размера тарифов страховых взносов

Закрепленный статьей 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» подход, согласно которому

плательщики страховых взносов освобождаются от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительным тарифам по результатам специальной оценки условий труда, представляется несколько упрощенным и требующим корректировки.

Очевидно, что перспектива такого освобождения является действенным стимулом для работодателя вкладывать средства в улучшение условий труда и модернизацию основных фондов. Экономический эффект от таких вложений мультиплицируется не только на охрану и производительность труда, но и на сферу здравоохранения, налоговую систему и т.д. Это означает, что затраты работодателя на улучшение условий труда и модернизацию производства выгоды и ему самому, и работнику, и государству.

При этом представляется, что условия труда по большинству профессий, предусмотренных Списком № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденным постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, могут быть существенно улучшены, но не до такой степени, чтобы быть признанными безопасными или допустимыми (классы 1 и 2).

В существующем правовом регулировании это означает, что работодатель, имеющий такие рабочие места, не заинтересован вкладывать средства в улучшение условий труда, поскольку быть освобожденным от уплаты дополнительного тарифа страховых взносов он не сможет.

Данная проблема может быть решена путем установления дифференцированного тарифа дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по каждому из классов, начиная с классов 1 и 2 (с тарифом 0 процентов) и заканчивая классом 4 (с тарифом 9 процентов или более). Шкала требует тщательных расчетов для того, чтобы на старте остаться в бюджетных параметрах уже принятого решения по дополнительному тарифу страховых взносов (чтобы совокупные доходы от их поступления на дату вступления закона в силу не уменьшились по сравнению с расчетными).

По результатам специальной оценки условий труда на конкретном рабочем месте сроком на 5 лет будет устанавливаться тариф дополнительных взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, соответствующий присвоенному классу вредности (классу профессионального риска).

Таким образом, работодатель, имеющий рабочие места, отнесенные, например, к Списку № 1, не сможет быть полностью освобожден от уплаты

дополнительных взносов, но в случае снижения на этих рабочих местах класса вредности тариф дополнительных страховых взносов за эти рабочие места также снизится.

При этом уплата дополнительного тарифа страховых взносов будет осуществляться по данным правилам только в отношении работников, занятых на рабочих местах, предусмотренных Списками № 1 и № 2. За иных работников уплата страховых взносов по дополнительному тарифу осуществляться не будет вне зависимости от установленного по итогам специальной оценки класса условий труда.

7. Пенсионные права работников на текущем этапе и в переходный период

Конструкция статьи 27 «Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии» Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» позволяет применить результаты специальной оценки условий труда к пенсионным правам работников с существенными ограничениями.

1. Право на досрочное назначение трудовой пенсии обусловлено наличием профессии в Списке № 1 или № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10.

Это означает, что независимо от того, какой класс вредности присвоен рабочему месту по результатам специальной оценки условий труда (например, класс вредности по профессии, включенной в Список № 1, может быть установлен на уровне, который более соответствовал бы Списку № 2), право на досрочное пенсионное обеспечение работник получит по условиям, соответствующим Списку, в который включена его профессия.

Исключением из этого правила может являться установление рабочему месту класса вредности 1 или 2 (благоприятные или допустимые условия труда). В этом случае на период до проведения следующей специальной оценки условий труда право на досрочное пенсионное обеспечение в связи с работой на данном рабочем месте не формируется (то есть рабочее место считается как бы «условно изъятым» из Списка сроком на пять лет).

2. Применение «списочного» подхода к формированию пенсионных прав граждан предлагается сохранить в отношении всех лиц, которые по состоянию на определенную дату будут иметь хотя бы один день трудового стажа работы

во вредных и опасных условиях. Дату целесообразно установить с соблюдением конституционного принципа «разумного переходного периода» и «возможности адаптации действий и поведения граждан к меняющемуся правовому регулированию». С учетом изложенного представляется правильным установить после вступления закона в силу переходный период.

8. Перевод досрочного пенсионного обеспечения в систему Фонда социального страхования Российской Федерации

В качестве конечной цели реформирования предоставления права на досрочное пенсионное обеспечение в связи с вредными и опасными условиями труда представляется целесообразным перевод данной системы в Фонд социального страхования Российской Федерации с переходом на индивидуальную оценку:

состояния здоровья работника;

риска возникновения у работника профессионального заболевания при условии продолжения работы во вредных и (или) опасных условиях;

нуждаемости в выплате работнику страхового обеспечения до достижения им общеустановленного возраста выхода на пенсию при условии оставления работы во вредных и (или) опасных условиях.

Такой подход позволит в долгосрочной перспективе существенно снизить нагрузку на пенсионную систему в связи с существующим в настоящее время тотальным назначением всем досрочного пенсионного обеспечения с одновременным продолжением работы во вредных и (или) опасных условиях, а также пересмотреть фискальную политику в отношении работодателей в части дополнительного тарифа страховых взносов, призванного компенсировать указанные расходы пенсионной системы.

Реализация подобного подхода в современных условиях представляется небесспорной и требует детального и глубокого научного обоснования.