

Если в организации закончилось действие специальной оценки условий труда на рабочих местах обязан ли работодатель продолжать осуществлять предоставление льгот и компенсаций, установленных по результатам действовавшей ранее СОУТ? Или же до момента проведения новой СОУТ льготы и компенсации работникам могут не предоставляться?

Льготы и компенсации, предусмотренные статьями 92 (сокращенная продолжительность рабочего времени), 117 (дополнительный оплачиваемый отпуск), 147 (оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и 222 (обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются работникам по результатам Специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Истечение срока действия результатов СОУТ не означает, что работодатель вправе отменять установленные ранее работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантии и компенсации за работу в таких условиях.

Установленные ранее гарантии могут быть отменены работодателем только по результатам новой специальной оценки условий труда, если условия труда работников улучшились.

(«Онлайнинспекция.РФ» вопрос № 194086 от 02.02.2024)

Отдел охраны труда Свердловской областной организации Профсоюза