

УДК 331.43

**КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА:
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВОПРОСА****Хайруллина Л.И., Гасилов В.С., Тучкова О.А.***ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет»,
Казань, e-mail: LHDA79@mail.ru*

В статье рассмотрены размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Авторами представлена попытка обобщения основных моментов, связанных с компенсациями, и противоречий, возникающих при их реализации и применении. Уделено внимание повышенным обязательствам работодателя перед работниками в плане предоставления большего количества льгот и компенсаций, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ; вопросам, связанным с предоставлением льготной пенсии работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность во вредных и опасных условиях труда; моментам, связанным с переводом работника с одного вредного производства на другое, в результате которого могут измениться виды компенсаций. Также в статье отражены моменты, связанные с усилиями государства, направленными на уменьшение финансовой нагрузки на работодателя, в случае если он стремится улучшить условия труда своих сотрудников. В статье также нашли отражение вопросы о механизмах и алгоритмах отмены компенсаций и льгот, а также о причинах таких изменений в деятельности работодателя. Затронуты спорные моменты механизма предоставления компенсаций после проведения специальной оценки условий труда, принятия ее результатов, связанные в том числе и с вопросами производственного контроля и с прежними нормативными требованиями.

Ключевые слова: охрана труда, условия труда, компенсации, гарантии, специальная оценка условий труда**COMPENSATIONS FOR WORK IN HARMFUL WORKING CONDITIONS:
MAIN ASPECTS OF THE QUESTION****Khayrullina L.I., Gasilov V.S., Tuchkova O.A.***Kazan National Research Technological University, Kazan, e-mail: LHDA79@mail.ru*

The sizes, an order and conditions of provision of guarantees and compensations to the workers occupied at works with harmful and dangerous working conditions are considered in article. Authors presented attempt of generalization of the highlights connected with compensations and the contradictions arising at their realization and application. Attention is paid to the raised obligations of the employer to workers in respect of providing bigger quantity of privileges and compensations, than it is provided by the Labor Code of the Russian Federation; to questions, connected with granting preferential pension, to the workers who are carrying out the work in harmful and dangerous working conditions; to the moments connected with the translation of the worker from one harmful production on another as a result of which types of compensations can change. Also the moments connected with the efforts of the state directed to reduction of financial load of the employer in case he seeks to improve working conditions of the employees are reflected in article. Questions of mechanisms and algorithms of cancellation of compensations and privileges and also of the reasons of such changes in activity of the employer also found reflection in article. Disputed issues of a procedure for granting of compensations after carrying out special assessment of working conditions, the adoptions of its results connected including with questions of production control and with former regulatory requirements are mentioned.

Keywords: labor protection, working conditions, compensations, guarantees, special assessment of working conditions

В настоящее время в связи с последними изменениями в законодательстве по охране труда, повсеместном переходе на риск-ориентированный подход, внедрении на промышленных предприятиях системы управления охраной труда, вопросы, связанные с гарантиями и компенсациями работающим во вредных и опасных условиях труда, начинают приобретать несколько иной оттенок. В данной статье авторами была осуществлена попытка обобщения основных моментов, связанных с компенсациями, и противоречий, возникающих при их реализации и применении.

Цель исследования: анализ нормативной базы по вопросам гарантий и компенсаций, имеющих комментариев и обобщенные результаты.

Материалы и методы исследования

Материалами исследования послужила информация из нормативных источников и специализированных изданий. Основными методами исследования являются: сравнительно-правовой метод, метод группировки и классификации, а также метод анализа и синтеза.

**Результаты исследования
и их обсуждение**

В первую очередь необходимо вспомнить, каким категориям работников государство, а если быть точнее, трудовое законодательство предоставляет дополнительные меры защиты. К ним, прежде всего, относятся те, кто трудится на вредных производствах или чья

работа связана с опасностью для жизни и здоровья. Эти условия труда, несомненно, должны быть подтверждены результатами специальной оценки условий труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, определяют в порядке, который устанавливает статьи Трудового кодекса. Чтобы компенсировать вредное воздействие факторов трудового процесса, сотрудникам полагаются:

– сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 ч в неделю) (ч. 1 ст. 92 ТК РФ);

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

– оплата труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ);

– бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ);

– льготный выход на пенсию (ст. 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Также работающим во вредных и опасных условиях труда полагается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств (ч. 2 ст. 212 ТК РФ). Их количество и тип установлены Типовыми нормами и зависят от конкретной профессии, должности и сферы экономической деятельности работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Работодателем в добровольном порядке могут быть установлены повышенные обязательства перед работниками в плане предоставления большего количества льгот и компенсаций, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ. Решение о повышенном уровне компенсаций работодатель принимает исходя из своего финансово-экономического положения. Такая практика сегодня распространена на предприятиях добывающей, нефтегазовой, металлургической, электроэнергетической отраслей. Если на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, которые подтверждены результатами спецоценки, то гарантии и компенсации работникам не назначают (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

В то же время продолжительность дополнительного ежегодного отпуска не может быть меньше 7 календарных дней, а дополнительная оплата труда ниже четырех процентов от месячного заработка. Их закрепляют в коллективном договоре, согла-

шении или в трудовом договоре с каждым работником. В коллективном договоре, как правило, в этом случае предусматривают раздел «Социальные и прочие гарантии и компенсации», в котором отражают, какие компенсации получают работники за работу в тяжелых условиях. Если сотрудников, работающих во вредных условиях, немного и условия их работы отличаются как между отдельными работниками, так и от всего трудового коллектива в целом, компенсации обязательно прописывают в трудовом договоре каждого такого работника.

Некоторые компенсации на основании отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения можно заменить денежными выплатами. Нормы из отраслевого соглашения переносят в коллективный договор конкретного предприятия, и каждый работник в индивидуальном порядке принимает решение о реализации своих прав. Например, в каком размере оплачивать дополнительные часы работы, когда возможно увеличить рабочую смену, можно ли заменить выдачу молока денежной компенсацией и т.д.

Ранее размер и порядок, по которому предоставляли компенсации людям, работающим во вредных и опасных условиях труда, был определен постановлением Правительства РФ 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» [1], которое на сегодняшний день отменено. Они не зависели от размера предприятия и сферы его экономической деятельности и были обусловлены результатами аттестации рабочих мест.

В настоящее время компенсации и льготы устанавливают по результатам специальной оценки условий труда (далее спецоценка, СОУТ) (ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Если по результатам спецоценки работнику назначены компенсации, он вправе получать их с момента утверждения отчета о спецоценке. Однако до тех пор, пока на рабочем месте не провели спецоценку, компенсации за работу во вредных и опасных условиях устанавливают на основе Списков производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями (далее Списки) [2, 3]. В настоящее время действие данных Списков ограничено и применяется лишь в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 423). Если спецоценка признает безопасными условия труда работника из Списков, то ему

не предоставят компенсации и льготы. Тот же пенсионный стаж «по вредности» в этом случае «заморозят» на пять лет до повторной спецоценки. В связи с этим возникает много спорных моментов и ситуаций с работниками на предприятиях. Законодательством на сегодняшний день предусмотрено, что выдача компенсаций положена за реальные условия труда, а не за наличие должности в Списке. Таким образом, возможность назначения компенсаций поставлена в зависимость от результатов спецоценки.

Обобщенная таблица по минимальным льготам и компенсациям после проведения специальной оценки условий труда представлена в таблице [4].

тарифном квалификационном справочнике или Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональном стандарте, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих. Можно использовать названия должностей, которые указаны в штатном расписании работодателя. В противном случае получение льготной пенсии может быть затруднено. Если сведений в трудовой книжке окажется недостаточно, то предприятие вправе выдать уточняющую справку о характере работы, которую выполнял сотрудник. Сведения предприятие должно предоставить на основании тех документов, которые

Минимальные льготы и компенсации после проведения специальной оценки условий труда

Виды компенсаций	Кому предоставляются
Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю (ст. 92 ТК РФ)	Сотрудникам, рабочее место которых относится к подклассу 3.3 и 3.4, а также классу опасных условий труда
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ)	Всем работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, кроме подкласса 3.1
Повышение оплаты труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ)	Всем работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда
Молоко или другие равноценные пищевые продукты (по письменному заявлению работника можно заменить денежной компенсацией)	Всем сотрудникам, на которых воздействуют вредные производственные факторы (ст. 222 ТК РФ, приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 года № 45н)
Бесплатное лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н)	Работникам, которые входят в перечень производств, профессий и должностей (приложение № 4 к приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 года № 46н)
Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации	Сотрудникам, если это установлено коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 219 ТК РФ)

Отдельно бы хотелось остановиться на вопросах, связанных с предоставлением льготной пенсии работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность во вредных и опасных условиях труда. Перечень условий, при которых на нее можно рассчитывать, содержится в статье 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» [5]. Основным документом, который подтверждает работу во вредных условиях труда и право работника на льготную пенсию по старости, является трудовая книжка. Ее заполняют по правилам, которые установлены в Инструкции по заполнению трудовых книжек (утв. постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69). При этом требуется, чтобы наименование профессии работника в его трудовой книжке совпадало с формулировками в Едином

оформляли в период работы сотрудника. Уточнения могут потребовать следующие сведения: о видах работ, об условиях труда, особом характере работы, месте работы, занятости на определенном оборудовании, работе с определенными материалами, сырьем и топливом, технологическом процессе, видах продукции, конкретных показателях оборудования. Уточнения связаны с тем, что в Списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, в одних случаях указаны требования к видам работ, в других – к условиям труда, в третьих – к определенным должностям. Проблемы с подтверждением связаны также с тем, что нужные документы могут находиться в разных местах. Например, штатные расписания, тарифно-квалификационные справочники, должностные ин-

струкции и пр. документы обычно хранят в отделе кадров. Личные книжки по охране труда, сведения об условиях труда – в отделе охраны труда. Лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, путевые карты по расходам основных и вспомогательных материалов – в бухгалтерии и финансовом отделе и т.д. [6].

Кроме того, вредные или опасные условия труда должны быть подтверждены результатами спецоценки. Это также очень важно и в случае, если профессия не входит в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями [2, 3]. При этом работник должен быть занят на работах с вредными условиями труда полный рабочий день, то есть не менее 80 процентов рабочего времени. Сюда включается период выполнения подготовительных и вспомогательных работ, а у сотрудников, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, – время выполнения текущего ремонта и работ по технической эксплуатации оборудования [7]. Если у работника не накоплен достаточный льготный стаж для досрочной пенсии, а условия труда признаны безопасными после специальной оценки рабочего места, то пенсию такому сотруднику назначат в общем порядке. Занятость на работе с вредными условиями подтверждается также табелями учета рабочего времени, лицевыми счетами, списками для прохождения обязательных медосмотров, штатным расписанием, журналами инструктажа и инструкциями по охране труда.

В последнее время государством были предприняты достаточно серьезные шаги, позволяющие уменьшить финансовую нагрузку на работодателя, если он стремится улучшать условия труда своих сотрудников. Например, работодатель может сэкономить на выплатах тех же компенсаций работникам и взносах в Пенсионный фонд, однако у работодателя после проведения специальной оценки условий труда и принятия результатов возникает много спорных моментов и ситуаций, связанных с вопросами производственного контроля и с прежними нормативными требованиями.

Пересматривать гарантии и компенсации по результатам СОУТ можно, но только в том случае, если работодатель объективно снизил влияние факторов производственной среды и трудового процесса. То есть работодателем был предпринят ряд мер по улучшению ведения технологического процесса. При изменении условий труда на рабочем месте и отмене льгот и компенсаций для сотрудников нужно позаботиться о доказательствах. Ими будут являться доку-

менты, которые подтвердят, что изменение класса условий труда – это результат успешно проведенных мероприятий по снижению уровней воздействия на работников вредных производственных факторов. К таким мероприятиям, например, можно отнести модернизацию оборудования или его замену, установку дополнительных источников вентиляции, применение кожухов для снижения шума, установку экранов от излучения и др.

Об отмене компенсаций и льгот, а также о причинах таких изменений необходимо уведомить работника под подпись. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до введения изменений (ч. 2 ст. 74 ТК). В течение указанного срока работодатель обязан предоставлять ранее установленные гарантии и компенсации в полном объеме. Подобное уведомление готовится работодателем в произвольной форме. Также изменения необходимо внести в локальные нормативные акты, которые устанавливают оплату труда, и в коллективный договор организации. Если работодатель не проводил мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, то компенсации и льготы отменять нельзя, так как фактически условия труда остались прежними. Новые условия труда на рабочем месте или состав «компенсационного пакета» также должны быть отражены в трудовом договоре.

Много спорных моментов возникает из-за механизма предоставления компенсаций. При аттестации рабочих мест он был несколько иным, чем при специальной оценке условий труда. Например, нельзя устанавливать разные компенсации и льготы для сотрудников на одинаковых рабочих местах. Это происходит часто, так как некоторые рабочие места были созданы после отмены аттестации рабочих мест. В этом случае гарантии и компенсации предоставляются до тех пор, пока на рабочих местах не проведут мероприятия по улучшению условий труда и не подтвердят их эффективность результатами СОУТ. После этого работникам можно будет изменить прежний уровень гарантий и компенсаций. До этого времени работникам назначают гарантии и компенсации по ранее действующему законодательству. При этом если сотрудники работают при тех же условиях на одинаковых рабочих местах, им следует назначать равные гарантии и компенсации для исключения дискриминации (ст. 3 ТК РФ).

Аналогична ситуация и в том случае, если по результатам спецоценки условия труда на рабочих местах остались прежними. Например, после специальной оценки условий труда работники с классом 3.1

не претендуют на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю, хотя по результатам аттестации такие компенсации были. В этом случае класс условия труда сохранился, значит, работодатель не проводил никаких улучшений, уровень влияния производственных факторов на работника не снизили, поэтому отменять ранее установленные льготы и компенсации, ухудшая условия для работника, нельзя. В этом случае для класса 3.1 сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, а также повышенную оплату труда работодатель сохраняет в полном объеме по старым нормам [8].

Еще одним важным моментом является перевод работника с одного вредного производства на другое, в результате которого могут измениться виды компенсаций. Эти изменения в обязательном порядке должны быть оформлены дополнительным соглашением к трудовому договору. В нем указывается, какие компенсации за работу во вредных условиях получит сотрудник. Если работодатель переводит сотрудника на другую работу с допустимыми условиями труда, то на этот период компенсации ему предоставлять не нужно. Только в этом случае работника необходимо предупредить об этом письменно за два месяца (ст. 74 ТК РФ), а в дополнительном соглашении также нужно указать, что компенсации на этот период ему не положены. Правила, по которым оформляют временный перевод, установлены статьей 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом временный перевод на работу с вредными факторами на период замещения отсутствующего сотрудника допускается только с письменного согласия переводимого работника, на основании которого работодатель оформляет приказ с указанием срока такого перевода.

Заключение

Таким образом, вопрос предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, является многокомпонентным, достаточно сложным, порождающим много спорных и нередко неоднозначных ситуаций. Однако государством на сегодняшний день предпринимается достаточно серьезные меры стимулирования работодателей, в число которых, безусловно, входит и применение

риск-ориентированного подхода, ведущего к снижению экономических издержек предприятий и сокращению избыточного административного давления. У работодателей появляется больше возможностей улучшать условия труда работников с помощью различных инструментов: проведение специальной оценки, внедрение системы внутреннего контроля и развития системы социального партнерства, применение поведенческого аудита – и тем самым снижать количество назначаемых гарантий и компенсаций.

Список литературы

1. Постановление Правительства России 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» [Электронный ресурс]. URL: http://Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_81894 (дата обращения: 27.05.2019).
2. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 27.05.2019).
3. Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» [Электронный ресурс]. URL: http://Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136448 (дата обращения: 27.05.2019).
4. Льготы и компенсации после специальной оценки условий труда. Справочник специалиста по охране труда. № 5, май, 2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://e.otruda.ru/article.aspx?aid=640329> (дата обращения: 27.05.2019).
5. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34443 (дата обращения: 27.05.2019).
6. Сутягин А. Какими документами подтвердить работу во вредных условиях. Справочник специалиста по охране труда. № 5, май, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/article.aspx?aid=554939> (дата обращения: 27.05.2019).
7. Найфонов А. Как правильно оформить компенсации за работу во вредных условиях труда. Охрана труда. Просто и понятно. № 1, сентябрь, 2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://e.otruda.ru/article.aspx?aid=318476> (дата обращения: 27.05.2019).
8. Коновалов О. Как предоставить льготы и компенсации после спецоценки: 5 спорных ситуаций. Справочник специалиста по охране труда. № 2, февраль, 2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/article.aspx?aid=618857> (дата обращения: 27.05.2019).