***Методические рекомендации***

 *профсоюзному активу по организации предоставления работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсаций с учетом изменений в Трудовом кодексе РФ, внесенных в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».*

 В соответствии со ст. 219 ТК РФ (в редакции до 01.01.2014) каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными условиями труда. Единственным условием для предоставления работникам компенсаций является наличие вредных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест.

Однако со вступлением в силу с 1 января 2014 г. Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) на работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ возложена обязанность по проведению специальной оценки условий труда, результаты которой применяются для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций (ст. 7 Закона N 426-ФЗ):
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) - предоставляется для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ) - предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - не менее 7 календарных дней;
- повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ) - положена всем работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда любой степени либо опасным условиям труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Следовательно, сотрудникам, условия труда которых по результатам проведения специальной оценки условий труда отнесены к подклассу 3.1, полагается предоставлять повышенную оплату труда, к подклассу 3.2 - повышенную оплату труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а к подклассу 3.3 - и повышенную оплату труда, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и сокращенную продолжительность рабочего времени. Самостоятельно, без проведения специальной оценки условий труда соотносить степени и классы, присвоенные по результатам аттестации, с классами и подклассами, которые могут быть установлены только по результатам проведения специальной оценки условий труда, работодатель не вправе.
 Следует иметь в виду, что Закон № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» ограничивает возможности работодателя по изменению гарантий и компенсаций для сотрудника.

Пункт 3 ст.15 закона гласит: « при реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачи- ваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер».

Что это значит? До проведения специальной оценки условий труда никаких ухудшений в объеме гарантий и компенсаций для работника из-за произошедших с 1 января 2014 года изменений трудового и пенсионного законодательства быть не должно, результаты аттестации рабочих мест будут действительны в течение 5 лет или до проведения специальной оценки условий труда.

 Рассмотрим в какие статьи Трудового кодекса РФ и какие изменения внесены Федеральным законом № 421– ФЗ от 28 декабря 2013 года .

**Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.**

Сокращенное рабочее время – это рабочее время, уменьшенное по сравнению с нормальным вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников. В течение длительного времени порядок предоставления сокращенного рабочего времени и дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда регулировался на основе Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам (Госкомтруд СССР) и Президиума Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) от 25 октября 1974г. № 298/П-22.

В 2008 году Правительство РФ приняло Постановление от 20.11.08г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска, повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда», которым был изменен принцип и порядок определения круга работников, занятых на вредных, тяжелых и опасных условиях труда и предоставления компенсаций за работу в таких условиях. Отныне основанием для установления указанных компенсаций признается не наличие профессии и должности в централизованно утвержденном списке, а непосредственная занятость работника на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

 Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» утвердил новый порядок оценки условий труда. С 2014 года вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, заключающаяся в создании единого комплекса последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов рабочей среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

 Вредные условия труда (3 класс) – это условия труда, при которых уровни воздействия вредных и опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда. Различают четыре степени вредности: первая, вторая, третья,четвертая (3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

Опасные условия труда (4 класс) – это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

 Статья 92 подчеркивает, что сокращение рабочего времени устанавливается не для всех работников с вредными условиями труда, а только в том случае, если условия труда работника соответствуют 3 и 4 степеням вредности или условия труда являются опасными (классы 3.3, 3.4 и 4).

 Внесенные в данную статью изменения определяют порядок увеличения продолжительности сокращенного рабочего времени, не являющегося сверхурочной работой. Увеличение продолжительности сокращенного рабочего времени до 40 час. в неделю допускается, если оно предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на работников соответствующей организации, коллективным договором, и если имеется письменное согласие работника, оформленное путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Денежная компенсация за такую работу выплачивается в порядке, размерах и на условиях, устанавливаемых отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

 Особый порядок сокращения рабочего времени установлен следующим категориям работников:

- лицам, занятым на работах с химическим оружием – регулируется Федеральным законом от 7 ноября 2000г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием». В зависимости от характера работы с химическим оружием гражданам, занятым на этих работах, устанавливается сокращенная 24-часовая или 36-часовая рабочая неделя;

- для медицинских работников продолжительность рабочего времени не может превышать 39 час. в неделю. В этих пределах продолжительность рабочего времени медработников определяется в соответствии с Перечнем должностей и специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую, 33-часовую или 30-часовую рабочую неделю, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медработников в зависимости от занимаемой ими должности или специальности»;

- ветеринарные специалисты, занятые в области противотуберкулезной помощи, производстве и хранении продуктов животноводства, связанные с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза имеют право на сокращенную рабочую неделю продолжительностью 30 час. (Приказ Министерства труда и соцзащиты РФ от 11 сентября 2013г. № 457н.);

- у педагогических работников образовательных учреждений продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю. В зависимости от должности или специальности с учетом особенностей труда продолжительность их рабочего времени определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

- для членов экипажа судов гражданской авиации продолжительность рабочего времени не может превышать 36 час. в неделю в соответствии с приказом Министра транспорта РФ от 21.11.2005гг. № 139 « Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ».

 Сокращенное рабочее время установлено для некоторых категорий работающих женщин. 36-часовая рабочая неделя установлена для женщин, работающих в сельской местности ( Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовая рабочая неделя устанавливается коллективным или трудовым договором (ст.320 ТК РФ). Заработная плата в указанных случаях выплачивается женщинам в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).**

Продолжительность ежедневной работы (смены) является элементом режима рабочего времени и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс не содержит общей нормы, регулирующей продолжительность ежедневной работы, ограничения распространяются в виде запрета на превышение предельных норм продолжительности ежедневной работы (смены) для лиц, которым установлена сокращенная рабочая неделя. Однако, при регулировании продолжительности ежедневной работы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Трудовой кодекс расширил права участников социального партнерства, установив возможность увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной законом путем внесения соответствующей нормы в коллективный договор и отраслевое (межотраслевое) соглашение. Такая возможность допускается при наличии определенных условий: а). должен соблюдаться установленный для данной категории работников предел еженедельной продолжительности рабочего времени (ч.1 ст.92 ТК); б). требуется соблюдение гигиенических нормативов условий труда. Увеличение продолжительности смены для конкретного работника возможно только с его письменного согласия, оформленного путем отдельного соглашения к трудовому договору. Согласие на удлинение смены может оформляться как при заключении трудового договора, так и при изменении графика работы.

**Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Дополнительный оплачиваемый отпуск является способом компенсации работникам вредных и опасных условий труда. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск имеют те работники, условия труда которых отнесены по результатам специальной оценки к вредным условиям труда 2, 3, и 4 степеней вредности или опасным условиям труда.

 Пока идет реформирование определения вредных и опасных условий труда и системы предоставления компенсаций за них в некоторых случаях могут применяться прежние нормы по дополнительным отпускам, а именно Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, дающий право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г, № 298/П-22. При этом минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее семи календарных дней.

 Продолжительность дополнительного отпуска зависит от степени вредности условий труда. Данная статья устанавливает только минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – семь календарных дней. Конкретная продолжительность отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в трудовом договоре, но не произвольно, а на основе норм о продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда 2, 3, 4 степеней и опасные условия труда, содержащихся в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре. Установление продолжительности такого отпуска должно базироваться на результатах специальной оценки условий труда. Если работник трудился на работах с разной степенью вредности, отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному на каждой вредной работе.

 Особые правила предоставления отпуска за вредные условия труда по некоторым категориям работников следующие:

- дополнительный отпуск за подземные работы, вредные и тяжелые условия труда в организациях угольной и сланцевой промышленности и в шахтном строительстве складывается из двух частей: дополнительного отпуска за опасные и вредные условия труда и дополнительного отпуска за воздействие конкретных факторов вредности: угольной, асбестовой пыли, повышенной температуры воздуха, загазованности, вибрации и т.д. (за каждый вредный фактор в отдельности). Вопрос регулируется Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990г. № 647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства»:

- ветеринарные специалисты учреждений по оказанию противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом животных имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с приказом Минтруда России от 11 сентября 2013г. № 457;

- медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных могут пользоваться дополнительным отпуском от 14 до 35 календарных дней в соответствии с приложением к Постановлению Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

 Замена дополнительного отпуска за вредные условия труда денежной компенсацией, как правило, не допускается, за исключением случаев увольнения. Но, данная статья предусматривает возможность такой замены. Отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором может быть установлено правило о замене части дополнительного отпуска за вредные и опасные условия труда, превышающей семь календарных дней, отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, размеры и условия которой устанавливаются отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором. Замена части дополнительного оплачиваемого отпуска возможна только с письменного согласия работника. Это согласие должно быть оформлено путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника.

**Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Данная статья устанавливает положение, связанное с необходимостью повышенной оплаты работников, осуществляющих труд в неблагоприятных условиях, призванное компенсировать им возникающие неудобства и предоставить средства, позволяющие восстановить здоровье. Указанное законоположение направлено на создание правового механизма, обеспечивающего повышенную оплату труда при осуществлении работы в особых условиях труда и согласуется с принципом обеспечения права работника на справедливую заработную плату.

 Следует отметить, что статья предусматривает только условие об оплате труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в повышенном размере, без привязки к нормативам, установленным трудовым законодательством, и без сравнения с окладами работников, чей труд проходит в обычных условиях. Часть 2 статьи устанавливает только минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на вредных и (или) опасных условиях труда, который составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Ранее эта норма предусматривала, что минимальные размеры повышения оплаты труда работникам с вредными и опасными условиями труда и условия повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Теперь, работодатель в этом вопросе связан лишь минимумом, ниже которого он не может оплачивать труд работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Максимума же трудовое законодательство РФ не содержит – все зависит от волеизъявления работодателя и его финансовых возможностей. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

 Как указано в информационном письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 февраля 2013 года с учетом решения Верховного суда РФ от 14 января 2013 г. № АКПИ12-1570, для установления соответствующего размера компенсации работодатель может использовать Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, а также Типовое положение 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 Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78, и иные действующие нормативные правовые акты, устанавливающие соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей Трудовому кодексу. Они следующие:

1. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2002 года № 187 «Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием».

2. Совместный приказ Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ №194, Министерства внутренних дел РФ № 363, Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ №2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777, Федеральной пограничной службы РФ № 292 от 30 мая 2003г., установивший минимальный размер дополнительной оплаты труда работников, занимающих должности, связаннее с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, а также Перечень таких должностей.

 Техническая инспекция труда Федерации профсоюзов РС (Я)

 2015 год