

## ПРОБЛЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

**Е. С. Рейхерт**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

В статье рассматриваются проблемы предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда в переходный период в связи с заменой с 1 января 2014 г. аттестации рабочих мест на специальную оценку условий труда. Одновременно с введением специальной оценки были внесены и изменения в Трудовой кодекс РФ, в частности установлена зависимость размера предоставляемых работнику гарантий и компенсаций от степени вредности. В результате произошло ухудшение правового положения работников по сравнению с ранее действующим законодательством. В целях сохранения прежнего объема гарантий и компенсаций законодатель предусмотрел переходные положения.

Приведенный анализ судебной практики позволяет сделать выводы о существующих проблемах предоставления работникам прежнего объема гарантий и компенсаций при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для их назначения. Исходя из анализа, автор предлагает рекомендации по изменению действующего законодательства.

**Ключевые слова:** *специальная оценка условий труда, гарантии и компенсации, вредные условия труда, компенсационные меры.*

До 31 декабря 2013 г. в отношении работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предоставление компенсаций регулировалось ст. 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса РФ и 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» (далее – Постановление Правительства № 870).

Согласно указанным нормативным правовым актам работник имел право на следующие компенсации: 1) сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; 3) повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

Гарантии и компенсации предоставлялись комплексно при условии воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной

среды и трудового процесса, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Условия труда по степени вредности и опасности делятся на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные условия труда имеют четыре подкласса (степени): подклассы 3.1–3.4. Гарантии и компенсации предоставлялись при установлении третьего класса независимо от степени вредности.

В части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, применялся также и Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (далее – Список). Указанный Список предусматривает предоставление за работу во вредных условиях труда дополнительного отпуска в размере до 36 рабочих дней и сокращенного рабочего дня до 6 часов.

Точку в спорах по применению одновременно и Списка и Постановления Правительства № 870 поставил Верховный Суд РФ в своем решении от 14 января 2013 г.

№ АКПИ12-1570. Он указал, что при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда третьего класса любой степени вредности работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных Постановлением Правительства РФ № 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.

С 1 января 2014 г. вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Специальная оценка условий труда заменила аттестацию рабочих мест по условиям труда. В связи с этим Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ) были внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации, в том числе и в ТК РФ.

В результате, например, был исключен термин «тяжелая работа»; объем гарантий и компенсации поставлен в зависимость от степени вредности; минимальный объем гарантий и компенсаций закреплен нормами ТК РФ – ст. 92, 117, 147.

Теперь работнику, работающему во вредных условиях труда первой степени (класс 3.1), предоставляется только повышение оплаты труда минимум на 4 %, тогда как до изменений ТК РФ он получал еще дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время. Как мы видим, общий объем гарантий и компенсаций для такого работника, безусловно, снизился.

Многие работодатели решили воспользоваться ситуацией и провести внеплановую специальную оценку, чтобы по ее результатам уменьшить работникам объем предоставляемых гарантий и компенсаций. Однако переходными положениями ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ предусмотрено, что при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), по-

рядок 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 Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. То есть пересмотр размера предоставляемых гарантий и компенсаций возможен только в случае улучшения условий труда. По мнению Минтруда, улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Анализируя судебную практику по применению переходных положений, мы можем сделать следующие выводы. Во-первых, сохранение компенсационных мер осуществляется при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. Если у работника имелись вредные условия труда третьей степени (3.3), а по результатам специальной оценки был установлен класс 3.2, но при этом условия труда не улучшились, компенсационные меры должны предоставляться в прежнем объеме (см., например, решение Интинского городского суда Республики Коми от 4 февраля 2016 г. по делу № 2-176/2016). Как отмечает Ю. Жижерина, работник не должен страдать из-за разных методик оценки условий труда [1, с. 51].

Во-вторых, несмотря на то, что Постановление Правительства № 870 на сегодняшний день не действует, компенсационные меры по состоянию на 1 января 2014 г. должны предоставляться не ниже установленного им минимума. Так, в ходе проведенной прокуратурой проверки установлено, условия труда разметчика оценены по классу 3.2. В нарушение требований ст. 92, 117, 219 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации № 870 в трудовых договорах рабочее время составляет 40 часов в неделю, сведения об отпуске за работу с вредными условиями труда отсутствуют.

Ответчик мотивировал это тем, что сокращенная рабочая неделя для класса вредности 3.2 ТК РФ не предусмотрена, а ссылка на Постановление Правительства РФ является необоснованной, в связи с тем, что оно при-

звано утратившим силу с 11 августа 2014 г.

Апелляционным определением Свердловского областного суда от 7 апреля 2015 г. по делу № 33-5102/2015 были удовлетворены иски о взыскании заработной платы за период с 11 августа 2014 г. по состоянию на 1 января 2014 г. Суд обязал установить сокращенную рабочую неделю и дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней в связи с тем, что по состоянию на 1 января 2014 г. объем фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер был менее гарантированного нормами ТК РФ и Постановлением Правительства № 870.

В-третьих, возможность сохранения ранее предусмотренных компенсационных мер связана с фактической реализацией в отношении работников таких мер по состоянию на 1 января 2014 г. и действует лишь в отношении конкретных работников, а не в отношении рабочих мест, по которым проведена оценка условий труда (см., например, решение Курагинского районного суда Красноярского края от 11 ноября 2015 г. по делу № 2-712/2015, решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 30 декабря 2015 г. по делу № 2А-1064/2015).

Таким образом, сокращенная продолжительность рабочего времени с 1 января 2014 г. устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда (третьей или четвертой степени или опасным условиям труда, а также к вредным условиям труда первой и второй степеней в случае фактической реализации в отношении конкретного работника

указанной меры по состоянию на 1 января 2014 г. Аналогичная ситуация складывается и в отношении дополнительного оплачиваемого отпуска.

В целях недопущения дальнейшего нарушения прав работников со стороны работодателей стоит, на наш взгляд, внести изменения в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». Эти изменения должны закрепить процедуру подтверждения улучшения условий труда работодателем, например, путем выполнения мероприятий по улучшению условий труда, установки нового оборудования, применения высокоэффективных средств индивидуальной защиты. По факту улучшения условий труда будет оформляться экспертное заключение организацией, проводящей специальную оценку. А при проведении проверок со стороны Государственной инспекции труда необходимо рекомендовать инспекторам обращать внимание на соблюдение в отношении работников, работавших с вредными (опасными) условиями труда по состоянию на 1 января 2014 г., минимума, гарантированного нормами ТК РФ и Постановлением Правительства № 870.

### *Литература*

1. Жижерина, Ю. Как не ошибиться, предоставляя компенсации «вредникам» / Ю. Жижерина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – № 7. – С. 44–52.

**Рейхерт Екатерина Сергеевна** – старший преподаватель кафедры трудового, социального права и правоповедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: law@tax.su.

*Статья поступила в редакцию 15 сентября 2016 г.*

## PROBLEMS OF GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR WORK IN HARMFUL LABOUR CONDITIONS IN THE TRANSITION PERIOD

**E. S. Reikhert**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The article deals with the problem of providing guarantees and compensation for work in harmful conditions in the transition period for the replacement of a January 1, 2014 certification of workplaces on a specific assessment of working conditions.

Simultaneously with the introduction of a special assessment had been made and the amendments to the Labor Code, in particular the dependence of the size of the guarantees granted to the employee and compensation to the degree of hazard. As a result, there was a deterioration of the legal status of employees in comparison with the previously applicable law. In order to maintain the previous volume guarantees and compensations legislator provided for transitional provisions.

The analysis of judicial practice allows to draw conclusions about the existing problems of the employees of the former volume guarantees and compensations while maintaining appropriate working conditions in the workplace, which were the basis for their appointment. Based on the analysis, the author proposes recommendations for changing the existing legislation.

**Keywords:** *special work conditions, guarantees and compensations, bad working conditions, compensation measures.*

### References

1. Zhizherina Yu. [How to avoid mistakes, providing compensation «vrednikam»]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya [Human Resources and management personnel of the enterprise]*, 2015, no. 7, pp. 44–52. (in Russ.)

**Ekaterina Sergeevna Reikhert** – Senior lecturer in labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: law@tax.su.

*Received 15 September 2016.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Рейхерт, Е. С. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда в переходный период / Е. С. Рейхерт // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 4. – С. 50–53. DOI: 10.14529/law160408.

### FOR CITATION

Reikhert E. S. Problems of guarantees and compensations for work in harmful labour conditions in the transition period. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 4, pp. 50–53. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160408.