

Компенсации за работу во вредных условиях труда

В последнее время отмечены попытки отдельных работодателей прекратить действие постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 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”, а также Инструкции о порядке применения указанного Списка (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20).

В связи с этим у профсоюзных активистов возникают многочисленные вопросы относительно правового регулирования предоставления дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня за работу во вредных условиях. В данной статье мы расскажем, на основании каких актов и в каком порядке предоставляются сегодня эти компенсации.

ПО НОРМАМ ТК РФ

Обязанность работодателей предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов) установлена ч. 1 ст. 117 ТК РФ. Данная правовая норма сформулирована предельно общим образом и требует дополнительного закрепления в нормативно-правовых актах порядка, условий и других вопросов предоставления указанных льгот конкретным работникам.

Часть 2 ст. 117 ТК РФ (в ред., действовавшей до 07.10.2006) устанавливала, что правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждает Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальную продолжительность такого отпуска и условия его предоставления.

Однако правительство РФ не утвердило указанные Перечни. Таким образом, впредь - до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с ТК РФ - законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего СССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 “О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств”, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).

На основании этих норм ТК РФ подлежат применению: постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 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” и Инструкция о порядке применения указанного Списка (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20). В соответствии с ними право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день имели все работники, должности, профессии которых либо выполняемые работы предусмотрены Списком. Указанные акты никогда в установленном порядке не признавались недействующими или утратившими силу, следовательно, должны применяться, хотя бы и с ограничениями, установленными законом.

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ в ТК РФ были внесены многочисленные изменения и дополнения. В том числе ч. 2 ст. 117 ТК РФ, содержащая ссылку на утверждаемые правительством Перечни производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, была изложена в новой редакции. С даты вступления в силу этих изменений и по настоящее время правительство РФ с учетом мнения РТК определяет порядок установления минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работни-

кам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

Таким образом, ссылка на перечни “вредных” производств и профессий исчезла из текста ТК РФ, что внесло дополнительную неопределенность в правовое регулирование вопросов предоставления компенсаций за работу во вредных условиях.

В целях реализации положений новой редакции ТК РФ в части предоставления работникам компенсаций за труд во вредных условиях правительство РФ приняло постановление от 20.11.2008 № 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”. В соответствии с п. 1 данного постановления работникам, занятым на перечисленных видах работ, установлены следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом указанные компенсации устанавливаются только по результатам аттестации рабочих мест, в ходе которой должно быть подтверждено наличие на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов, воздействующих на работников.

ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н). В ходе аттестации рабочих мест проводится оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам. При проведении такой оценки необходимо следовать Руководству Р 2.2.2006-05 “Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда” (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005).

Гигиеническая оценка условий труда проводится на предмет наличия на рабочем месте вредных и опасных факторов рабочей среды и трудового процесса: физических, химических, биологических факторов; тяжести и напряженности труда и др. В результате оценки, исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно относятся к одному из 4-х классов: 1 класс - оптимальные; 2 класс - допустимые; 3 класс - вредные (по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников их условно разделяют на четыре степени вредности); 4 класс - опасные условия труда. Таким образом, при отнесении условий труда к одной из степеней 3 класса или к 4 классу работникам, занятым на данном рабочем месте, должны предоставляться компенсации не ниже предусмотренных постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. Вопрос установления более высоких размеров компенсаций законодательством окончательно не урегулирован.

Как установлено Руководством Р 2.2.2006-05, условия труда, отнесенные к различным степеням 3 класса и к 4 классу, различаются между собой по степени вредности воздействия на организм работника имеющихся на рабочем месте факторов.

Так, 1 степень 3 класса (3.1) условий труда характеризуется отклонениями (от гигиенических нормативов) уровней вредных факторов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья. В то же время 4 степень 3 класса (3.4) условий труда характеризуется возможным возникновением тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности), а также значительным ростом числа хронических заболеваний и высокими уровнями заболеваемости с временной

утратой трудоспособности. Условия труда 4 класса являются экстремальными и характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе в тяжелой форме.

ПОЗИЦИЯ МИНТРУДА

Разумеется, при работе во вредных и опасных условиях размер компенсаций зависит от класса условий труда: при более вредных условиях труда компенсации должны быть выше, чем при менее вредных.

Для реализации этого не вызывающего сомнения подхода, в соответствии с п. 2 постановления правительства РФ от 20.11.2008 № 870, Минздравсоцразвития РФ поручалось в 6-месячный срок после вступления в силу этого постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения РТК 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. Данное поручение не выполнено, размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда не установлены. В настоящее время эту работу ведет правопреемник Минздравсоцразвития - вновь созданный Минтруд РФ.

В своих разъяснениях от 1.10.2012, от 13.12.2012 и от 13.02.2013 Минтруд РФ неоднократно излагал следующую позицию относительно предоставления работникам компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда:

- компенсации, установленные в п. 1 постановления правительства РФ от 20.11.2008 № 870, являются минимальными;

- до законодательного закрепления размеров компенсаций в зависимости от класса условий труда работодатель может самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливать повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Такие размеры компенсаций устанавливаются колдоговором, локальным нормативным актом;

- 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 (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22); Инструкцию о порядке применения этого Списка (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20); иные действующие нормативные правовые акты, устанавливающие соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей ТК РФ.

Кроме того, необходимо учитывать норму ч. 4 ст. 219 ТК РФ: в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются. В связи с этим работодатели, инвестирующие в улучшение условий труда и реально добивающиеся устранения на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, имеют возможность прекратить предоставление компенсаций, если по результатам аттестации рабочих мест условия труда признаны оптимальными или допустимыми. Это - единственное законное условие, при котором работодатель может прекратить предоставление компенсаций работникам.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗА

Проблема в том, что зачастую работодатели стремятся не устранить вредные факторы, а исказить результаты аттестации рабочих мест. В этой связи возрастает роль участия профсоюзов в аттестации рабочих мест через своих представителей в аттестационных комиссиях. (Включение представителей выборного органа первичной профорганизации в состав аттестационной комиссии является обязательным - п. 10 Порядка проведения аттестации рабочих мест по

условия труда.) Как правило, в состав комиссий включаются профсоюзные специалисты в области охраны труда. Основная задача представителей профсоюзов в аттестационных комиссиях: контролировать объективность оценок, измерения уровней вредных производственных факторов; следить за тем, чтобы измерения проводились непосредственно в местах выполнения работ и в обычных рабочих условиях, в каких трудятся работники; контролировать правильность документального оформления результатов измерений. Для этого профсоюзные представители в аттестационных комиссиях должны быть соответствующим образом подготовлены и обучены.

В случае обращения работника, представителя выборного органа первичной профорганизации или иного представительного органа работников работодатель должен провести внеплановую аттестацию на соответствующем рабочем месте (п. 47 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда). Данная норма может быть использована профсоюзной организацией при выявлении в ходе аттестации ошибок, влияющих на отнесение рабочего места к тому или иному классу условий труда и, следовательно, на предоставление компенсаций работникам.

Также следует учитывать предусмотренное ч. 6 ст. 370 ТК РФ право профсоюзных инспекторов труда проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников. Результаты такой экспертизы могут использоваться для обоснования требований к работодателю о проведении внеплановой аттестации рабочих мест.

ВЫВОДЫ

Несмотря на произошедшие изменения законодательства, в настоящее время сохраняют свое действие и применяются в части, не противоречащей ТК РФ: Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22); Инструкция о порядке применения указанного списка (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20); иные действующие нормативные правовые акты, устанавливающие размеры компенсаций.

Но с внесением изменений в ТК РФ и принятием постановления правительства РФ от 20.11.2008 № 870 изменились подходы к предоставлению компенсаций работникам за работу во вредных условиях. Действующее законодательство РФ признает основанием для предоставления компенсаций работникам не тот факт, что профессия или должность включена в какой-либо список или перечень (производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации), а конкретные условия труда на рабочем месте, определяемые на основании результатов аттестации рабочих мест. Даже если должность, профессия и другие характеристики работника, его рабочего места или вида выполняемых работ содержатся в Списке, ему не будут предоставляться компенсации, если по результатам аттестации рабочих мест условия его труда не отнесены к вредным или опасным. В то же время - даже при отсутствии возможности сослаться на Список - работник имеет право на компенсации, если аттестация подтвердила вредные или опасные условия труда на его рабочем месте.

Вместе с тем действующее законодательство устанавливает лишь минимально допустимые размеры компенсаций за работу во вредных условиях; размеры указанных компенсаций в зависимости от класса условий труда находятся в стадии разработки. В связи с этим в тех случаях, когда размеры компенсаций, установленные упомянутым Списком (от 1974 г.), превышают те, что установлены постановлением правительства РФ от 20.11.2008 № 870, и вредные условия труда подтверждены результатами аттестации рабочих мест, должны применяться размеры компенсаций, предусмотренные указанным Списком и другими актами, действующими в соответствии со ст. 423 ТК РФ.