



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Статья: Как не ошибиться, предоставляя
компенсации "вредникам"
(Жижерина Ю.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2015, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 14.10.2015

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 7

КАК НЕ ОШИБИТЬСЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЯ КОМПЕНСАЦИИ "ВРЕДНИКАМ"

Одним из последствий специальной оценки условий труда является предоставление различных гарантий (компенсаций) работникам, трудящимся во вредных или опасных условиях труда. В связи с недавними изменениями законодательства и судебной практики в области предоставления гарантий (компенсаций) кадровикам не всегда просто определить, надо ли предоставлять гарантии (компенсации) и какие именно.

Какие гарантии (компенсации) и кому полагаются

В [отчете](#), который получает компания от организации, проводившей спецоценку, содержится информация о классах (подклассах) условий труда.

Примечание. О том, как подготовиться к спецоценке, как ее провести и что сделать после, читайте в [статье](#) "Спецоценка условий труда: как избежать штрафа" на с. 11 журнала N 4, 2015.

Напомним: согласно [ст. 14](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон о спецоценке) условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Соберем сведения, содержащиеся в этой [статье](#), в таблицу 1.

Таблица 1

Классы условий труда

Наименования (классы) условий труда	Подклассы условий труда	Описание условий труда	Общие данные о гарантиях (компенсациях)
1	2	3	4
Оптимальные (1 класс)	-	Воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов нет или оно не превышает нормативы, установленные в качестве безопасных для человека; создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности человека	Гарантии (компенсации) не устанавливаются
Допустимые (2 класс)		Воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов не превышает уровни, установленные нормативами; измененное состояние организма работника восстанавливается в установленное время отдыха	
Вредные (3 класс)	-	Воздействие вредных и (или) опасных факторов превышает уровни, установленные нормативами, в том числе:	Гарантии (компенсации) устанавливаются
	3.1	- измененное состояние организма работника восстанавливается при отдыхе более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), увеличивается риск	

	3.2	повреждения здоровья; - уровни воздействия факторов могут вызвать профессиональные заболевания начальных форм или легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающие после 15 и более лет воздействия;	
	3.3	- уровни воздействия факторов могут вызвать профессиональные заболевания легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;	
	3.4	- уровни воздействия факторов могут вызвать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	
Опасные (4 класс)	-	Воздействие вредных и (или) опасных факторов, способных создать угрозу жизни работника, есть высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	

Отнесение условий труда на рабочем месте к 3 или 4 классу вредности по результатам спецоценки влечет для работодателя необходимость предоставить трудящимся на таких рабочих местах сотрудникам определенные гарантии (компенсации), в частности сокращенную рабочую неделю, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда. В таблице 2 отражены те гарантии (компенсации), которые работодатель обязан предоставлять работнику в зависимости от класса (подкласса) вредности, установленного по результатам спецоценки.

Таблица 2

Гарантии (компенсации) в соответствии с классами условий труда

Гарантии (компенсации)	Классы/подклассы условий труда						
	1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
	оптимальный	допустимый	вредный				опасный
Сокращенная рабочая неделя (не более 36 часов), ст. 92 ТК РФ	-	-	-	-	+	+	+
Дополнительный отпуск (не менее 7 дней), ст. 117 ТК РФ	-	-	-	+	+	+	+
Повышение оплаты труда в размере не	-	-	+	+	+	+	+

менее 4% от оклада (тарифной ставки), ст. 147 ТК РФ							
---	--	--	--	--	--	--	--

Что касается непосредственно гарантий (компенсаций), то в настоящее время их предоставление устанавливается ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ. Но так было не всегда.

К сведению. В советские времена гарантии (компенсации) сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, предоставлялись согласно [Списку](#) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (далее - Список). При этом работодатель определял, имеются ли должности из [штатного расписания](#) или работы, фактически выполняемые работниками, в [Списке](#), и устанавливал в отношении них соответствующие компенсации, указанные в [Списке](#).

Позже в данной области была принята концепция предоставления гарантий (компенсаций) в зависимости от конкретных условий труда на рабочих местах, установленных при проведении аттестации рабочих мест (сначала действовал Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 569, утвердивший [Порядок](#) проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, который впоследствии сменил [Порядок](#), утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н). Однако [Список](#) продолжает действовать в части, не противоречащей ТК РФ.

Гарантии (компенсации), которые необходимо предоставлять работникам по результатам аттестации рабочих мест (АРМ), если их должности (профессии) отсутствовали в [Списке](#), определялись [Постановлением](#) Правительства РФ от 20.11.2008 N 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 N 870).

В 2013 г. был принят [Закон](#) о спецоценке, а позднее - [Методика](#) проведения спецоценки (СОУТ) <1>, которая изменила способы оценки условий труда и критерии установления классов и подклассов вредности. В связи с этим нередко складывается ситуация, когда работодатели, проводя СОУТ после истечения сроков действительности результатов АРМ, получают иные подклассы вредности (например, АРМ был установлен подкласс вредности 3.3, по которому предоставлялись гарантии (компенсации), а по результатам СОУТ установлен [подкласс 3.2](#), по которому должны предоставлять меньший объем гарантий (компенсаций)).

<1> [Методика](#) проведения специальной оценки условий труда, [Классификатор](#) вредных и (или) опасных производственных факторов, [форма](#) отчета о проведении специальной оценки условий труда и [Инструкция](#) по ее заполнению утверждены Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Кроме того, Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон об изменениях) были внесены изменения в ряд нормативных правовых актов, в том числе и ТК РФ. В частности, внесены изменения в ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ. Теперь именно данные статьи являются основными нормами, в соответствии с которыми предоставляются компенсации работникам. [Постановление](#) N 870 утратило силу с 11.08.2014 в связи с изданием [Постановления](#) Правительства РФ от 30.07.2014 N 726.

Однако [Список](#) еще не отменен, он действует в части, не противоречащей ТК РФ, в том числе и указанным нормам. Поэтому на практике у работодателей нередко возникают вопросы о совместном применении статей ТК РФ и [Списка](#).

В результате изменений законодательства у работодателей возникает большое количество непростых ситуаций, связанных с предоставлением гарантий (компенсаций). Давайте сведем такие случаи в таблицу ([таблица 3](#) ниже) <2>.

<2> Для наглядности вредные условия всех классов и подклассов, а также опасные условия труда будем именовать вредными. Оптимальные и допустимые - невредными. Если условия труда неизвестны (ни СОУТ, ни АРМ не проводились) - неизвестными. Рассмотрим ситуации в зависимости от наличия

вредных/невредных/неизвестных условий труда. А также от наличия должностей (профессий) из штатного расписания работодателя в [Списке](#). Кроме того, учтем проведения СОУТ/АРМ или последовательно АРМ и после нее СОУТ, или непроведение ни одной из этих процедур.

Таблица 3

Основные ситуации предоставления гарантий (компенсаций)

N п/п	Условия труда/наличи е в Списке /АРМ и СОУТ	Невредны е; нет в Списке	Невредные; есть в Списке	Вредные; нет в Списке	Вредные; есть в Списке	Неизвестны е; нет в Списке	Неизвестные; есть в Списке
		а	б	в	г	д	е
1	Проведена АРМ или СОУТ	Нет гарантий (компенсаций)	Ранее гарантии (компенсации) предоставлялись по Списку по результатам СОУТ/АРМ-условия не вредные. Гарантии (компенсации) не предоставляются, но с учетом ст. 15 Закона об изменениях	Гарантии (компенсации) предоставляются на основании СОУТ/АРМ согласно ТК РФ	Гарантии (компенсации) предоставляются на основании СОУТ/АРМ согласно ТК РФ , а дифференциация осуществляется по Списку	-	-
2	Проведены АРМ и после нее СОУТ	По результатам АРМ - вредные, по результатам СОУТ - не вредные. Гарантии (компенсации) не предоставляются, но с учетом ст. 15 Закона об изменениях	По результатам АРМ - вредные, по результатам СОУТ - не вредные. Гарантии (компенсации) не предоставляются, но с учетом ст. 15 Закона об изменениях	По результатам СОУТ подкласс вредности изменился по сравнению с АРМ. Гарантии (компенсации) предоставляются по СОУТ с учетом ст. 15 Закона об изменениях	По результатам СОУТ подкласс вредности изменился по сравнению с АРМ. Гарантии (компенсации) предоставляются по СОУТ с учетом ст. 15 Закона об изменениях, а дифференц	-	-

					иация осуществля ется по Списку		
3	Не проведены ни АРМ, ни СОУТ	-	-	-	-	Необходимо провести СОУТ, пока не предоставля ть гарантии (компенсаци и)	Необходимо провести СОУТ, пока гарантии (компенсации) предоставлять согласно Списку

Как видите, на практике существуют различные ситуации, в которых работодателю необходимо определить, какие именно гарантии (компенсации) предоставлять. Рассмотрим данные ситуации более подробно.

1. В компании проводилась спецоценка или аттестация

Ситуация 1а. Условия неопасные; в **Списке** нет

Работодатель проводил аттестацию или спецоценку, а должности, на которых заняты работники, не упомянуты в **Списке**. Если по результатам проведения спецоценки или аттестации условия признаны оптимальными или допустимыми, то предоставлять гарантии (компенсации) не требуется.

Ситуация 1б. Условия неопасные; в **Списке** есть

Ранее гарантии (компенсации) предоставлялись работникам согласно **Списку**, а по результатам спецоценки или аттестации оказалось, что условия труда оптимальные или допустимые. Как поступить компании, если по результатам спецоценки оказалось, что работникам надо предоставлять меньший объем гарантий (компенсаций), чем предоставлялись ранее?

Этот случай рассмотрен в **ч. 3 ст. 15** Закона об изменениях. При предоставлении работникам гарантий (компенсаций) их порядок и условия не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые были до 01.01.2014, в случае сохранения тех же условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данных гарантий (компенсаций) **<3>**. Например, работодатель после утверждения результатов специальной оценки должен сохранить сокращенную рабочую неделю работникам, которым ранее (до проведения СОУТ) была установлена сокращенная рабочая неделя согласно **Списку**.

<3> См., также **Информацию** Минтруда России "Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)".

Если же условия труда на рабочем месте работника улучшились, стали более безопасными (например, компания установила новое оборудование, провела реконструкцию и т.д. и после этого провела спецоценку), то объем гарантий и компенсаций сокращается.

Но необходимо учесть, что это правило распространяется только на сотрудников, уже трудящихся на данном рабочем месте. Для вновь принятых людей компания не обязана сохранять прежние гарантии (компенсации).

Судебная практика. В Апелляционном **определении** от 04.03.2015 N 33-353 Мурманский областной суд подчеркнул, что пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, возможен лишь по результатам специальной оценки условий труда в случае улучшения этих условий (см. также Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 22.01.2014 по делу N 2-553/2014(2-9147/2013).

Однако мнения судов разошлись по вопросу, стоит ли предоставлять гарантии (компенсации)

работникам, если ранее они им не предоставлялись в нарушение закона.

Судебная практика. Большая часть судов считает, что уклонение работодателя от предоставления компенсаций в прошлом не лишает работников права на эти компенсации в настоящее время (Апелляционные определения Московского городского суда от 10.06.2014 по делу [N 33-16778/2014](#), Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу [N 33-1220-2014](#), Брянского областного суда от 14.01.2014 по делу [N 33-87/14](#), [Решение](#) Ленинградского областного суда от 03.06.2014 [N 7-785/2014](#)).

Но некоторые суды придерживаются иной позиции и считают, что работники не имеют права на компенсации, если фактически не получали их до 01.01.2014 (Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары от 12.02.2014 по делу [N 2-364/2014\(2-5476/2013\)](#)).

Ситуация 1в. Условия вредные; в Списке нет

Если ранее в компании не проводилась аттестация, наименований должностей (профессий) в [Списке](#) нет, а по результатам спецоценки установлены вредные условия труда, то работодателю следует начать предоставлять гарантии (компенсации) за работу во вредных условиях труда. Например, если по результатам спецоценки на рабочем месте установлен [подкласс 3.3](#), то работникам необходимо предоставлять повышенную оплату, дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

Иногда у работодателей возникает вопрос, стоит ли предоставлять гарантии (компенсации), если по результатам спецоценки выявлены вредные условия труда, но в [Списке](#) не предусмотрена данная должность или профессия. Судебная практика дает ответ на этот вопрос.

Судебная практика. В [Определении](#) Конституционного Суда РФ от 07.02.2013 [N 135-О](#) "По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что лицам, занятым на работах с вредными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены [Списком](#), но работа которых в условиях воздействия вредных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест (а теперь и спецоценкой условий труда. - Авт.), компенсации предоставляются (см., например, Апелляционное [определение](#) Иркутского областного суда от 12.02.2015 по делу [N 33-1070/15](#)).

При этом следует помнить, что предоставление гарантий (компенсаций) начинается со дня подписания отчета о проведении спецоценки независимо от даты подписания дополнительного соглашения к трудовому договору ([п. 3](#) Письма Минтруда России от 26.03.2014 [N 17-3/10/В-1579](#)).

Ситуация 1г. Условия вредные; в Списке есть

Рассмотрим ситуацию, когда в компании проведена спецоценка или аттестация, должности (профессии) в [Списке](#) есть. Например, стоит ли устанавливать работнику 12 дней дополнительного отпуска согласно [Списку](#), если [ст. 117](#) ТК РФ устанавливает предоставление не менее 7 дней отпуска? Может ли компания предоставить минимальный уровень гарантий (компенсаций)?

На этот вопрос отвечает судебная практика.

Судебная практика. Верховный Суд РФ [<4>](#) указывает, что в случаях, когда по данной профессии, должности [Списком](#) предусмотрены более высокие компенсации, подлежит применению [Список](#), поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда.

[<4>](#) [Решение](#) Верховного Суда РФ от 14.01.2013 [N АКПИ12-1570](#) "Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующими пункта 1 Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 [N 298/П-22](#), пунктов 1 и 4 Инструкции о порядке применения Списка 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 21.11.1975 [N 273/П-20](#)".

Поэтому в указанном случае работнику необходимо установить 12 дней отпуска согласно [Списку](#).

2. Если проводилась аттестация, а после нее спецоценка

Ситуации 2а и 2б. Условия неопасные

Если по результатам аттестации условия труда были установлены вредные и работникам предоставлялись гарантии (компенсации), а по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте оказались допустимыми или оптимальными (вне зависимости от наличия должности в [Списке](#)), то случай аналогичен описанному в [ситуации 1б](#). Поэтому и выводы будут такими же.

Если условия остались прежними, а класс изменился только из-за применения иной методики измерения, то работник не должен быть ущемлен в своих правах на гарантии (компенсации), ему следует их предоставлять на основании [ст. 15](#) Закона об изменениях.

Если же фактически условия были улучшены работодателем и вследствие этого стали оптимальными или допустимыми, то предоставление гарантий (компенсаций) можно прекратить. Кроме того, гарантии (компенсации) можно не предоставлять новым работникам, пришедшим на место уволившегося работника, которому ранее предоставлялись гарантии (компенсации).

Ситуации 2в и 2г. Условия вредные

Возможна ситуация, когда по результатам спецоценки подкласс вредности изменился по сравнению с аттестацией. Если установлен более высокий подкласс или класс вредности, например вместо [3.2](#) установлен [подкласс 3.3](#), то компания обязана кроме компенсаций, предоставляемых ранее (повышенной оплаты труда и дополнительного отпуска), обеспечить также и установленный для [подкласса 3.3](#) сокращенный рабочий день. Как указано выше, предоставление начинается со дня подписания отчета о проведении спецоценки.

Если должности (профессии) компании имеются в [Списке \(ситуация 2г\)](#), то при предоставлении гарантий (компенсаций) необходимо учитывать и [Список](#) в целях дифференциации их размеров ([Решение](#) Верховного Суда РФ от 14.01.2013 N АКПИ12-1570) (аналогично [ситуации 1г](#)).

Вместе с тем по результатам спецоценки, возможно, будет установлен более низкий подкласс по сравнению с результатами аттестации. В данном случае опять применяем выводы [ситуации 1б](#). Другими словами, если по итогам спецоценки условия труда отнесены к [подклассу 3.1](#), а были [3.2](#), но фактически компания не улучшила условия труда, то подкласс изменился только из-за смены методики оценки условий труда. Поэтому работник не должен страдать из-за разных методик оценки условий труда и должен получить гарантии (компенсации) в полном объеме. Если же условия труда работника улучшились, стали более безопасными (например, вследствие установки нового оборудования, реконструкции и т.д.), то объем гарантий (компенсаций) сокращается.

Данное правило применяется только для сотрудников, уже работающих на данном рабочем месте. Для вновь принятых компания не обязана сохранять прежние гарантии (компенсации).

Пример 1. Сотрудник работает в компании с 2007 г. Организация по результатам аттестации, проведенной в 2009 г., предоставляла работнику следующие гарантии (компенсации): сокращенное рабочее время, повышенную заработную плату и дополнительный оплачиваемый отпуск. В 2013 - 2014 гг. работодатель проводил работу по усовершенствованию условий труда на некоторых рабочих местах. В 2014 г. компания провела специальную оценку условий труда. По ее результатам на рабочем месте работника условия труда признаны относящимися к классу 3 [подклассу 2](#). Работник ознакомлен с результатами спецоценки, расписался в карте СОУТ на его рабочем месте. После проведения СОУТ работник теряет право на сокращенный рабочий день, так как теперь его условия труда относятся к [подклассу 3.2](#).

3. Если в компании не проводились ни аттестация, ни спецоценка

Ситуация 3д. Условия неизвестны; в [Списке](#) нет

Если на рабочих местах не проводились ни спецоценка, ни аттестация и в компании нет работников, которые занимают должности или профессии из [Списка](#), то согласно [ч. 6 ст. 27](#) Закона о спецоценке в таких компаниях спецоценка может проводиться поэтапно до 31.12.2018.

Вместе с тем обратите внимание, что проверяющие органы (трудовая инспекция, прокуратура)

считают, что непроведение спецоценки нарушает права граждан, и принимают соответствующие решения о необходимости привлечения работодателей к административному взысканию в виде штрафа, а также обращаются в суд с исками об обязанности проведения спецоценки.

В настоящий момент практика по данному вопросу неоднозначна.

Судебная практика. Некоторые суды встают на сторону проверяющих органов (Апелляционное [определение](#) Мурманского областного суда от 26.11.2014 N 33-3725, Решения Московского городского суда от 14.11.2014 по делу N 7-4900, Московского городского суда от 20.10.2014 по делу N 7-4325/2014). Некоторые суды (меньшинство) выносят решения в пользу работодателя ([Определение](#) Приморского краевого суда от 02.07.2014 по делу N 33-5613).

Ситуации 3е. Условия неизвестны; есть в [Списке](#)

Если на рабочих местах не проводились ни спецоценка, ни аттестация и в компании имеются сотрудники, которые работают на должностях, по профессиям, указанным в [Списке](#), то гарантии (компенсации) за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются на основании [Списка](#). При этом работодатель уточняет, имеются ли должности из штатного расписания или профессии, по которым фактически людьми выполняется работа, в [Списке](#), и определяет предоставляемые им гарантии (компенсации) (например, согласно п. 173 [Списка](#) водитель погрузчика плавильного цеха имеет право на 12 дней дополнительного отпуска и рабочий день продолжительностью 6 часов). Такой вывод подтверждается судебной практикой (Апелляционное [определение](#) Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу N 33-1220-2014, [Решение](#) Ленинградского областного суда от 03.06.2014 N 7-785/2014).

Обращаем внимание: если в отношении рабочих мест сотрудников, должности (профессии) которых включены в [Список](#), аттестация не проводилась, то спецоценка должна быть проведена в кратчайшие сроки ([ч. 6 ст. 27](#) Закона о спецоценке), так как существует значительный риск привлечения работодателя к ответственности по [ч. 2 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

В следующем номере читайте, как оформить предоставление гарантий (компенсаций).

Ю.Жижерина
Директор по персоналу
группы компаний
"Управления строительством - 620"

Подписано в печать
18.06.2015