



## « Разъяснение по вопросу предоставления компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в связи с принятым законодательством о специальной оценке условий труда »»

В Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотрен комплекс компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. К числу таких мер относятся в т. ч.:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- повышенная оплата труда (ч. 1 ст. 146, ст. 147 ТК РФ).

Закрепление указанных мер в законе обусловлено стремлением государства предоставить названной категории работников дополнительные возможности по оздоровлению и восстановлению работоспособности, т. е. преследует конституционно значимую цель охраны здоровья граждан.

По смыслу данного нормативного положения, основанием для предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда является результат оценки условий труда работника на его рабочем месте.

Такое правовое регулирование предполагает установление компенсаций на основании оценки объективно существующих условий труда на каждом рабочем месте и выступает гарантией обеспечения конституционных прав работников на безопасные условия труда, отдых и охрану здоровья, а также согласуется с целями трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

При этом **отнесение условий труда на рабочих местах к категории вредных и (или) опасных с 1 января 2014 г. должно осуществляться в рамках проведения СОУТ** в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ).

В соответствии с ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ в случае, если до дня его вступления в силу в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ), СОУТ в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения АРМ\*. При этом для целей, определенных в ст. 7 Закона № 426-ФЗ, используются результаты данной АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу указанного Закона.

В то же время работодатель вправе провести СОУТ в порядке, установленном Законом № 426-ФЗ, и до истечения срока действия имеющихся результатов АРМ.

**Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ** «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» (далее – Закон № 421-ФЗ), вступившим в силу с 1 января 2014 г., в ТК РФ внесены изменения, устанавливающие дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ).

*В целях обеспечения соблюдения сформулированного Конституционным судом РФ принципа сохранения доверия граждан к законодательству и экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда работника законодателем в рамках СОУТ предусмотрена норма, предписывающая, что 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 оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществ-*

\* За исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ.

**вления 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 Закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ч. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).**

---

Данная норма устанавливает условие: «**при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер**», при соблюдении (выполнении) которого сохраняются (не могут быть ухудшены, а размеры снижены) ранее реализуемые (до 1 января 2014 г.) работодателем в отношении работников компенсации за условия труда.

Для общего понимания следует пояснить, что в данной норме идет речь о вредных и (или) опасных условиях труда, существовавших на рабочем месте работника до вступления в силу законодательства о СОУТ.

---

**Только на случай изменения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для назначения (в период до 1 января 2014 г.) реализуемых компенсационных мер, Закон № 421-ФЗ предусматривает дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ).**

---

**Таково буквальное толкование указанного условия данной нормы.** Вместе с тем изменения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения (до 1 января 2014 г.) реализуемых компенсационных мер, могут быть достигнуты разными путями:

- путь 1 – работодатель осуществляет комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда работника и в результате добивается перевода вредных и (или) опасных условий труда в допустимые;
- путь 2 – работодатель на предпринимает никаких действий по улучшению условий труда работника, но они в силу объективных причин ухудшаются, увеличивается подкласс вредности или переходят в класс «опасные».

И в том и в другом случае, рассматриваемое условие, установленное данной нормой, соблюдено не будет. Как результат – работодатель по формальному признаку будет вправе устанавливать диффе-

ренцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92, 147, 147 ТК РФ).

**По смыслу и духу законодательства** о СОУТ предполагается только улучшение условий труда, обеспечивающее переход от вредных и (или) опасных в допустимые. И только именно в этом случае работодатель вправе устанавливать дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций.

**Таким образом, в связи с изложенным необходимо отметить следующее.**

1. До проведения СОУТ никаких ухудшений в объеме гарантий и компенсаций для работника из-за произошедших с 1 января 2014 г. изменений трудового и пенсионного законодательства быть не должно, результаты АРМ будут действительны в течении 5 лет или до проведения СОУТ.

До проведения работодателем СОУТ работнику надо предоставлять те гарантии и компенсации, которые были предусмотрены до 1 января 2014 г. по результатам АРМ. При этом не имеет значения, когда с работником был заключен трудовой договор – до 1 января 2014 г. или после этой даты.

2. Работодатель вправе провести СОУТ в порядке, установленном Законом № 426-ФЗ, до истечения срока действия имеющихся результатов АРМ.

.....

**3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (отсутствия вредных и (или) опасных условий труда), подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.**

.....

4. Если же условия труда работников улучшились, стали более безопасными, его объем гарантий и компенсаций, естественно, сократится. Ведь цель введения СОУТ состоит как раз в том, чтобы заинтересовать работодателей улучшать условия труда, применять наиболее качественные средства индивидуальной защиты.

*Разъяснение подготовлено  
Департаментом условий и охраны труда  
Минтруда России*