**Специальная оценка условий труда. Гарантии и компенсации за вредность**

Специальная оценка условий труда кардинально изменила подход к назначению работникам гарантий и компенсаций за вредность. Работодателю не всегда понятно, что делать с результатами спецоценки – кому назначить льготы, а кому отменить. И главное – как это все правильно оформить. Разберемся в статье.

Сегодня основанием для назначения льгот являются конкретные условия труда работника, а не включение должности в какой-либо список или перечень производств. Принципиальным является и положение [статьи 219](http://e.otruda.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP23AI3ID#ZAP23AI3ID) Трудового кодекса, согласно которой гарантии и компенсации не устанавливаются, если на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда. Чтобы стимулировать работодателя улучшать условия труда, предусмотрены разные виды гарантий и компенсаций в зависимости от класса (подкласса) условий труда (подробнее в таблице ниже).

Таблица. Сравнение гарантий и компенсаций, которые предоставлялись при аттестации рабочих мест и предоставляются сейчас при спецоценке условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Класс условий труда** | | **Доплата 4 %** | **Дополнительный отпуск (от 7 дней)** | **Сокращенная рабочая неделя (36 часов)** |
| **АРМ** | Опасный | 4 | да | да | да |
| Вредный | 3.4 | да | да | да |
| 3.3 | да | да | да |
| 3.2 | да | да | да |
| 3.1 | да | да | да |
| Допустимый | 2 | нет | нет | нет |
| Оптимальный | 1 | нет | нет | нет |
| **СОУТ** | Опасный | 4 | да | да | да |
| Вредный | 3.4 | да | да | да |
|  | 3.3 | да | да | да |
|  | 3.2 | да | да | нет |
|  | 3.1 | да | нет | нет |
| Допустимый | 2 | нет | нет | нет |
| Оптимальный | 1 | нет | нет | нет |

Необходимо учитывать, что вышеуказанные гарантии и компенсации можно назначать только по результатам проведения специальной оценки условий труда. Основываясь на результатах аттестации рабочих мест, установить или изменить гарантии и компенсации, согласно действующим положениям Трудового кодекса, невозможно.

|  |
| --- |
| Гарантии и компенсации работнику устанавливаются по результатам спецоценки условий труда согласно статьям 92, 117 и 147 Трудового кодекса. Но у работника есть право не использовать компенсации, которые предоставляются в большем размере, чем установленный государством минимум, и получать вместо этого деньги. Например, работать обычные 40 часов в неделю (а не 36 часов), использовать только семь дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (если работнику положен более длительный отпуск). Чтобы реализовать эти свои права, порядок, размеры и условия выплаты денежной компенсации должны быть закреплены в соответствующем отраслевом (межотраслевом) тарифном соглашении. Например, в каком размере оплачивать дополнительные часы работы, когда возможно удлинить рабочую смену и т. д. Нормы из отраслевого соглашения переносят в коллективный договор конкретного предприятия. И каждый работник в индивидуальном порядке принимает решение о реализации своих прав. |

**Как оформить назначение или отмену льгот**

Результаты специальной оценки вступают в силу сразу же после ее завершения, то есть после утверждения комиссией отчета о проведении спецоценки. При этом у работодателя есть 30 календарных дней для ознакомления работников с ее результатами под роспись2.   
Если эксперт организации, проводящей спецоценку, установит необходимость назначения гарантий и компенсаций, то работник вправе получать их с момента утверждения отчета о спецоценке. Сведения о гарантиях и компенсациях вписывают в строку 040 карты специальной оценки условий труда3 .   
Назначение гарантий и компенсаций следует оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ), вступающим в силу с даты утверждения отчета о спецоценке. Обратите внимание, что в соглашении необходимо указывать конкретные размеры и виды предоставляемых гарантий и компенсаций.   
В трудовом договоре с работником должна быть информация об условиях труда на рабочем месте и их характеристика (ст. 57 ТК РФ). Достаточно будет указать итоговый класс (подкласс) условий труда, который проставлен в строке 030 карты спецоценки.   
Информацию об условиях труда обязательно нужно вносить в трудовой договор, даже если они признаны оптимальными или допустимыми, то есть когда льготы не назначают. Если условия труда на рабочем месте были задекларированы и карта спецоценки не составлялась, то в трудовой договор необходимо внести лишь информацию о том, что условия труда являются допустимыми (2-й класс).   
Отмена ранее действующих гарантий и компенсаций проводится в таком же порядке, но только если работник согласен подписать дополнительное соглашение. Что делать, если работник отказывается работать в новых условиях, не согласен с результатами спецоценки и отменой льгот? Тогда условия трудового договора можно изменить согласно статье 74 Трудового кодекса.   
Для этого работодателю необходимо уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца об изменениях трудового договора и их причинах. Если работник не согласен с новыми условиями труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Когда такой работы нет или работник от нее отказывается, трудовой договор прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).   
Если работник отказывается от ознакомления с результатами специальной оценки, он нарушает часть 2 статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Рекомендуем составить об этом акт, а также разъяснить работнику, что он вправе обжаловать результаты специальной оценки в судебном порядке и путем обращения в Государственную инспекцию труда4. Сам факт ознакомления работника с результатами спецоценки не означает его автоматического согласия с ними. Он вправе обратиться за разъяснениями по вопросам проведенной специальной оценки к работодателю, организации и эксперту, проводившим специальную оценку5.   
Нельзя забывать и про положения Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ: нельзя ухудшить компенсационные меры, если работнику до 1 января 2014 года фактически предоставлялись льготы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а сами условия труда не были улучшены. Это требование распространяется на конкретных работников, подпадающих под данные условия. Если на это рабочее место был принят работник после 1 января 2014 года, то гарантии и компенсации назначаются по действующим положениям Трудового кодекса.

Пример   
В ходе проводившейся до 2014 года аттестации рабочих мест работнику был установлен класс условий труда 3.1. Ему назначили повышенную оплату труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную рабочую неделю. После этого была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой класс остался прежним – 3.1. В этом случае работодатель обязан сохранить данному работнику все виды фактически реализуемых гарантий и компенсаций в прежних размерах. Однако, если после 2014 года на данное рабочее место примут нового работника, то ему будет положена только повышенная оплата труда в размере не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада).

**Как правильно прописать гарантии и компенсации в коллективном договоре**

При реализации положений статьи 74 Трудового кодекса нужно учитывать, что изменения условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с гарантиями, установленными коллективным договором или соглашениями. Поэтому рекомендуем педантично и буквально относиться к формулировкам в коллективных договорах (соглашениях). Рассмотрим три из них, которые встречаются наиболее часто.   
В первом случае, когда в коллективном договоре не прописаны основания для назначения гарантий и компенсаций, текст может выглядеть так:   
«Работникам, работающим по должностям сварщик, слесарь-механик, предоставляются следующие гарантии и компенсации: повышенная оплата труда в размере четырех процентов тарифной ставки (оклада)».   
Или «Работникам, работающим по должностям сварщик, слесарь-механик, предоставляются следующие гарантии и компенсации: повышенная оплата труда в размере четырех процентов тарифной ставки (оклада) за условия труда».   
При таких формулировках работодателю не удастся отменить предоставляемые компенсации или снизить их размер по итогам специальной оценки, так как пропущено очень важное условие, связывающее их с результатами оценки условий труда – «за работу во вредных и (или) опасных условиях труда». Вне зависимости от класса условий труда на рабочих местах, даже в случае обеспечения оптимальных или допустимых условий труда, гарантии и компенсации должны будут предоставляться в полном объеме.   
Второй вариант может предусматривать следующую формулировку:   
«Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере семи дней, повышенная оплата труда в размере четырех процентов тарифной ставки (оклада), сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов за работу во вредных и (или) опасных условиях труда».   
В этом случае, если условия труда признаются оптимальными или допустимыми, гарантии и компенсации подлежат отмене в полном объеме. Однако, если класс условий труда 3.1 или 3.2, то снять, например, сокращенную рабочую неделю не удастся. Таким образом, виды и объем гарантий и компенсаций останутся для всех работников, работающих во вредных условиях труда, едиными вне зависимости от класса (подкласса).   
Третий вариант позволяет соблюсти дифференцированный подход к назначению гарантий и компенсаций в зависимости от класса (подкласса) условий труда. На наш взгляд, включение в коллективный договор фразы о том, что гарантии и компенсации назначаются «по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда», обязательно для работодателей, которые не хотят и не могут предоставлять работникам льготы больше положенных по закону.   
Так или иначе, сегодня предоставление гарантий и компенсаций требует взвешенного подхода. Действующее законодательство дает возможность работодателю выбирать разные варианты урегулирования данного вопроса. Главное при этом – обеспечить проведение объективной специальной оценки, соблюсти права работников и педантично подойти к юридическому оформлению документов.