**Вредные условия труда: гарантии и льготы, предоставляемые работникам**

Т. В. Шадрина

Если в компании имеются рабочие места, труд на которых по итогам соответствующей аттестации признан вредным или опасным, работодатель обязан предоставлять работникам, трудящимся на таких местах, определенные гарантии и льготы. Какие? Об этом вы узнаете, прочитав данную статью.

**Трудовой договор**

Статьей 57 ТК РФ определен перечень условий, подлежащих включению в трудовой договор. Если работник принят на работу с вредными условиями труда, то помимо прочих условий в его трудовом договоре должны быть установлены:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Конечно, трудовую функцию в трудовом договоре необходимо указывать в любом случае, однако если с выполнением работ по должности (профессии, специальности) связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то их наименования должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках;

режим рабочего времени, если он отличается от общих правил, установленных у данного работодателя;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если сотрудник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Для правильной формулировки того или иного условия необходимо иметь представление о том, что полагается сотрудникам, работающим во вредных и опасных условиях труда.

**Рабочее время**

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Однако в силу ст. 92 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Кроме этого, ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на вредных и опасных работах, установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены). Она не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Однако коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной ТК РФ при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, определенных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Отметим, что ранее для определения работ с вредными или опасными условиями труда пользовались Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, которым утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее – Список). Считалось, что работа на упомянутых в Списке должностях и работах относится к разряду вредных и предусматривает предоставление соответствующих компенсаций и гарантий.

В настоящее время на основании Постановления Правительства РФ 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»[1] компенсации работающим во вредных или опасных условиях труда устанавливаются только по результатам аттестации рабочих мест[2].

Однако все-таки не стоит забывать про Список и инструкцию по его применению, утвержденную Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (далее – Инструкция), так как они все еще действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

**Дополнительный отпуск**

Статьей 117 ТК РФ установлено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым:

на подземных 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.

Постановлением Правительства РФ № 870 установлена минимальная продолжительность такого отпуска – семь календарных дней. Его конкретную продолжительность в зависимости от класса условий труда Правительство РФ поручило определить Минздравсоцразвития, но до сих пор этого не сделано. Поэтому при установлении в локальном нормативном акте продолжительности дополнительного отпуска за вредные или опасные условия труда рекомендуем пользоваться Списком и инструкцией по его применению.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали во вредных и опасных условиях труда не менее 11 месяцев. Если сотрудник в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени (п. 8 Инструкции)

Отметим, что для получения такого дополнительного отпуска необходим стаж работы во вредных условиях труда. Так, в силу ст. 121 ТК РФ в данный стаж включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Периоды, которые включаются в стаж для предоставления дополнительного отпуска, кроме фактически отработанного времени, определены Инструкцией.

Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ). Выплата этой компенсации возможна лишь при увольнении работника. Работникам, постоянно занятым во вредных и опасных

условиях труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпуску.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований (п. 18 Инструкции).

**Оплата труда**

По общему правилу, установленному ст. 146 ТК РФ, оплата труда в особых условиях должна производиться в повышенном размере. Статьей 147 ТК РФ конкретизированы данные положения и установлено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановлением Правительства РФ № 870 определены минимальные размеры такого повышения – не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ либо коллективным или трудовым договором.

Для установления размеров повышения оплаты труда Минздравсоцразвития в Письме от 09.04.2009 № 22-2-15/4 рекомендовало работодателям до принятия данным ведомством нормативного акта руководствоваться Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 и принятым в соответствии с ним Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78, которыми установлены как минимальные, так и максимальные пределы увеличения оплаты труда.

Иные гарантии и льготы, положенные сотрудникам, работающим во вредных условиях труда

1. Медицинские осмотры (освидетельствования). Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры и обследования (ст. 213 ТК РФ). При этом в соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования) для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В связи с принятием Федерального закона от 30.11.2011 № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» с апреля 2012 года работодатель обязан проводить для работников, трудящихся под землей, не только предварительные или периодические медицинские осмотры (обследования), но и ежедневные – в начале рабочего дня (смены), а также в течение или в конце рабочего дня (смены).

Вредные и опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядок их проведения определены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.04.2011 № 302н.

Отметим, что в отношении работников некоторых категорий, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности, возможно психиатрическое освидетельствование, правила проведения которого утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695.

2. Ограничение труда во вредных условиях. Статьей 253 ТК РФ установлено ограничение в применении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Женщины допускаются к выполнению подземных работ в следующих случаях:

при прохождении курса обучения со стажировкой в подземных частях организации;

для выполнения работ нефизического характера при периодической необходимости спуска в подземные части организации.

Если работодатель решил применить женский труд в указанных случаях, ему необходимо создать безопасные условия труда, подтвержденные аттестацией рабочих мест, и получить положительное заключение территориальных органов Роспотребнадзора.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением (ст. 298 ТК РФ).

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается труд женщин, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Кроме того, трудовым законодательством запрещен труд несовершеннолетних (ст. 265 ТК РФ):

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

на подземных работах;

на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещено применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

3. Обеспечение работников СИЗ. На основании ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты согласно требованиям охраны труда за счет средств работодателя (ст. 219 ТК РФ).

К числу СИЗ относятся костюмы изолирующие, средства защиты ног, рук, головы, лица, глаз, органов дыхания, слуха, одежда специальная, средства защиты от падения с высоты, дерматологические защитные средства и др.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н.

Средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с типовыми нормами (по отраслям или видам работ) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Если типовые нормы для какой-либо отрасли не приняты, то нужно воспользоваться Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н.

Отметим, что работодатель с учетом своих финансовых и производственных возможностей может в локальных нормативных актах установить улучшенные по сравнению с типовыми нормы выдачи СИЗ.

4. Смывающие и обезвреживающие средства. Если работа во вредных условиях труда связана еще с сильным загрязнением или влиянием бактериологических или физических факторов, работодатель обязан выдавать смывающие и обезвреживающие средства. Нормы выдачи таких средств утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н. Эти средства выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов.

Порядок выдачи смывающих и обезвреживающих средств установлен Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»[3].

5. Молоко и лечебно-профилактическое питание. Работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда, в силу ст. 222 ТК РФ полагается выдавать молоко. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н. Этим же документом установлены нормы и условия выдачи молока. Так, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем.

Выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как за прошедшие смены, не допускается.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0, 5 л за смену независимо от ее продолжительности. Отметим, что работодатель может заменить молоко кисломолочными продуктами (кефир, простокваша йогурт и др.), творогом, сыром.

Работодатель может заменить выдачу молока и других равноценных продуктов компенсационной выплатой, однако только в том случае, если работник изъявит такое желание. Правила выплаты такой компенсации определены Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития № 45н.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются в коллективном или трудовом договоре.

На работах с особо вредными условиями труда необходимо бесплатно предоставлять лечебно-профилактическое питание. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 46н. Правила выдачи такого питания и нормы утверждены этим же приказом.

Выдача работникам лечебно-профилактического питания осуществляется в дни фактического выполнения ими работ, предусмотренных перечнем. При этом они должны быть заняты на такой работе не менее половины рабочего дня. Питание предоставляется перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых). Возможно получение такого питания в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии – с территориальными органами Роспотребнадзора.

Замена лечебно-профилактического питания денежной компенсацией не допускается.

6. Льготная пенсия. Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлено, что право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижении ими возраста 60 лет и женщины при достижении возраста 55 лет. Обязательным условием назначения пенсии в указанном возрасте является наличие не менее пяти лет страхового стажа. Однако ст. 27 данного закона установлены случаи, когда трудовая пенсия может назначаться ранее названного возраста, в частности:

1) мужчинам в 50 лет и женщинам в 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет;

2) мужчинам в 55 лет и женщинам в 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Если указанные лица проработали во вредных и тяжелых условиях труда не менее половины требуемого срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением базового возраста в первом случае на один год за каждый полный год такой работы, во втором случае – на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам.

Кроме этого, досрочная пенсия полагается лицам, занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников, независимо от возраста, если они работали на указанных работах не менее 25 лет, а работникам ведущих профессий – горнорабочим очистного забоя, проходчикам, забойщикам на отбойных молотках, машинистам горных выемочных машин, если они проработали на таких работах не менее 20 лет.

Так называемые вредные списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия, утверждены Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10: список № 1 – перечень работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, список № 2 – перечень производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда.

**Список литературы**

[1] Далее – Постановление Правительства РФ № 870.

[2] Порядок проведения аттестации утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н.

[3] Утвержден Приказом № 1122н.