

Экономико-правовые проблемы назначения компенсаций работникам, занятым в особых условиях труда

А.Г. Федорец, к.т.н., доцент, АНО «Институт безопасности труда», г. Москва

В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса каждый работник имеет право на «компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда». В соответствии со ст. 164 Трудового кодекса РФ в качестве компенсаций могут рассматриваться только «**денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат**, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами».

Норма, содержащаяся в ст. 219 Трудового кодекса, не является нормой прямого действия, поскольку не определяет условия и порядок начисления компенсаций. Очевидно, что, в соответствии с определением, «компенсация» должна выплачиваться в виде суммы денег, в точности равной стоимости дополнительных затрат работника. Также очевидно, что в качестве затрат нельзя рассматривать «затраты труда», так как они «компенсируются» в виде заработной платы.

Условия назначения компенсаций – соответствие условий труда критериям, указанным в ст. 219, т.е. отнесение условий труда к классам «тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда». В настоящее время понятия «вредные условия труда», «опасные условия труда», «тяжелые работы» в трудовом праве Российской Федерации не определены. Не установлен также порядок установления компенсаций, т.е., по меньшей мере, зависимость размера суммы «компенсации» от размера материального или морального ущерба, наносимого работнику в результате занятости на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В статьях 92, 117 Трудового кодекса РФ государством гарантируется предоставление работникам сокращенной продолжительности рабочего времени (до 36 часов) и установления минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с занятостью «на работах с **вредными** и (или) **опасными** условиями труда».

В соответствии со ст. 164 Трудового кодекса РФ «гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений».

Поскольку меры социальной защиты, указанные в ст. 92 и 117 Трудового кодекса РФ, не являются «выплатами», то их нельзя считать «компенсациями», а следует считать «гарантиями».

Статья 147 Трудового кодекса РФ также **гарантирует** «работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда **повышение оплаты труда**». Эта гарантия также реализуется «в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В ст. 147 появляется еще одно условие предоставления гарантий – «особые условия труда». Это понятие в национальном трудовом законодательстве также, как и «вредные (опасные) условия труда», «тяжелые работы», не определено. В связи с этим, норма, содержащаяся в ст. 147, в прямом виде также применяться не может. В юридической практике «особыми» считаются условия труда, которые отличаются от «нормальных». «Нормальными» (также без определения, а по сложившейся практике) считаются условия труда без каких-либо «особенностей»: в дневную смену, в пределах 8-часового рабочего дня, 40 часовой рабочей недели, не в удаленных местностях, не в особых климатических условиях, в условиях соблюдения санитарных норм. Все, что отличается от «нормы» может считаться «особым». Однако, по результатам аттестации рабочих мест выявляются и документируются только отклонения от гигиенических нормативов.

Кроме того, формулировка ст. 147 не оставляет сомнений в том, что указанная в ней гарантия реализуется не в виде компенсаций, а именно в виде повышения «заработной платы».

Следует также помнить, что в соответствии с Налоговым кодексом РФ (ст. 217, абз.1) «не подлежат налогообложению ... (по НДФЛ, прим. автора) ... выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством». Следовательно, если работнику установлены компенсации, размер которых выше установленного законодательством (например, по трудовому или коллективному договору), то разница облагается НДФЛ в обычном порядке.

Поскольку действующим законодательством условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, «занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», не определены (о постановлении Правительства от 22.11.2008 №870 – далее), то при их назначении следует руководствоваться ст. 423. Трудового кодекса РФ, которая гласит, что «впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу».

Необходимо признать, что и в этом случае мы сталкиваемся с положением, которое ставит под сомнение и легитимность ст. 423. Трудового кодекса РФ. Действительно, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 **допускается** возможность применения законодательных и иных нормативных правовых актов бывшего Союза ССР. Но эта возможность реализована вопреки самому Соглашению, т.е. с нарушением норм международного права. Статья 11 Соглашения четко и совершенно недвусмысленно гласит: «С момента подписания настоящего Соглашения на территориях подписавших его государств **не допускается** применение норм третьих государств, в том числе бывшего Союза ССР». Без вариантов и огово-

рок. А в соответствии с абз.4 ст. 15 Конституции РФ нормы международного договора имеют более высокий приоритет, чем правовые нормы Российской Федерации.

Но это проблема законодательства, а для хозяйствующих субъектов, вплоть до отмены ст. 423 Трудового кодекса РФ. все так называемые «компенсации» (или «гарантии») работникам, «занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», могут устанавливаться только в соответствии со следующими документами Союза ССР:

«Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утв. постановлением ГК Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22);

Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;

Отраслевые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда и др.

Норму, содержащуюся в ст. 423 Трудового кодекса РФ, иногда трактуют таким образом, что компенсации работникам полагаются «по спискам». На самом деле присутствия соответствующей профессии или должности в каком-либо из «льготных» списков недостаточно, поскольку все списки, так или иначе, связаны с наличием на рабочем месте «тяжелых работ», «вредных и (или) опасных и иных особых условий труда».

В качестве «особых условий труда» также можно было бы считать наличие на рабочем месте «вредных (опасных) производственных факторов». Однако, идентификация «опасных производственных факторов», способных нанести работнику травму, в национальном законодательстве полностью отсутствует. Выявление опасных производственных факторов в содержание аттестации рабочих мест не входит. Понятие «вредный производственный фактор» (фактор, который может привести к заболеванию работника) также не подлежит объективной идентификации. Однозначно можно утверждать, что фактор, уровень которого превышает гигиенический норматив, является вредным. Но даже если фактор и не превышает норматив, «невредным» его считать нельзя, поскольку в соответствии с принципами гигиенического нормирования он также может привести к заболеванию «лиц с *особой*(?) чувствительностью» к данному фактору.

Таким образом, для установления компенсации (гарантии) «по списку» необходимо наличие «условия» ее предоставления – документально подтвержденных «тяжелых работ», «вредных и (или) опасных и иных особых условий труда».

Ст. 219 Трудового кодекса РФ также указывает, что «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».

Как было отмечено ранее, отсутствие «вредных условий труда» на рабочем месте по действующему законодательству еще не означает наличие «безопасных усло-

вий труда», соответствие которым не может быть доказано ввиду неопределенности понятия «вредный производственный фактор».

Таким образом, для установления компенсации (гарантии) необходимо наличие «вредных условий труда» (т.е. тяжелые работы и опасные условия труда вообще не определены), а для отмены – исключение всех «вредных производственных факторов», что в настоящее время в принципе не достижимо. То есть, такие факторы присутствуют абсолютно на каждом рабочем месте и «безопасные условия труда» фактически существовать не могут.

Как было отмечено ранее, понятие «вредные условия труда» в трудовом законодательстве на сегодняшний день не определено. Такое определение дается во внутреннем нормативно-техническом документе Роспотребнадзора – Руководстве Р 2.2.2005-06 (не являющемся нормативным правовым актом), в соответствии с которым «вредные условия труда» характеризуются «наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство». Этот документ также определяет порядок установления степени «вредности».

В то же время в тот период, когда разрабатывались и принимались «списки», существовало другое определение «вредных условия труда»:

«Вредные и опасные условия труда - это условия и характер труда, при которых, **вследствие нарушения** санитарных норм и правил, **возможно** воздействие опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, превышающих гигиенические нормативы, и психофизиологических факторов трудовой деятельности, вызывающих функциональные изменения организма, которые могут привести к стойкому снижению работоспособности и/или нарушению здоровья работающих». (*Гигиеническая классификация условий труда, утв. Министерством здравоохранения СССР 12 августа 1986 г. N 4137-86*). Видно, что понятие «вредных условий труда», которое принималось во внимание при определении «списков» (в СССР), было существенно более жестким, чем применяемое в настоящее время.

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. 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» в настоящее время пользоваться нельзя.

Во-первых, потому что в абзаце первом допущена грубая правовая ошибка: все меры, перечисленные в названии постановления, ошибочно названы «компенсациями». Эта ошибка имеет решающее значение при определении порядка их налогообложения.

Во-вторых, до сих пор не реализован п.2 этого постановления, т.е. не определены «условия и порядок» предоставления этих т.н. «компенсаций». Очевидно, что Минздравсоцразвития России должно было дать четкие определения понятий «тяжелые работы», «работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», а также порядок установления этих условий и порядок расчета размеров «компенсаций».

Допустим все же, что некоторая организация на свой риск установит работникам, работающим в условиях недостатка освещенности (класс 3.1), дополнительный отпуск в размере 7 дней. После выхода соответствующих нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России эти конкретные условия труда будут названы, например, «тяжелыми условиями труда», которым нет соответствия в постановлении №870 и по которым, поэтому, не будут предусмотрены «компенсации». Что делать с установленными уже отпусками? Как отнесутся работники к отмене отпусков, если такое решение будет принято? Как оправдается руководитель бюджетной организации за нецелевое расходование бюджетных средств?

Таким образом, основными проблемами при назначении так называемых «компенсаций» по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в настоящее время являются следующие:

1. Понятие «компенсации», применяемое в системе аттестации рабочих мест и в постановлении Правительства от 20.11.2008 г. N 870, не совпадает с соответствующим определением «компенсации» в Трудовом кодексе РФ, в налоговом и бухгалтерском учете.

2. Используемые в нормативных правовых актах термины «вредные условия труда», «опасные условия труда», «особые условия труда», «нормальные условия труда», «тяжелые условия труда», «тяжелые работы», «особо вредные, особо опасные, особо тяжелые условия труда (и работы)» в национальной правовой базе пока не определены.

3. В любом случае, «вредные условия труда» связываются с превышением гигиенических нормативов («нарушением санитарных правил»). В связи с этим следует помнить, что в соответствии с п.2, ст. 24 Федерального закона от 30 марта 1999 г. 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» «индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность ..., если при осуществлении указанных видов деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила». То есть предоставление «компенсаций» и приостановление деятельности предприятия осуществляется по одному и тому же правовому основанию.

4. В соответствии с действующей системой гигиенического нормирования при наличии выраженного желания можно вполне обоснованно установить «вредные условия труда» (т.е. найти превышение какого-либо гигиенического норматива) на **каждом** рабочем месте. Но практически невозможно доказать отсутствие «вредных условия труда» ввиду невозможности однозначной идентификации и измерения всех «вредных факторов».

5. Аттестацию рабочих мест по условиям труда, назначение компенсаций за «вредные условия труда» невозможно провести «правильно». Аттестацию можно провести только «оптимально», т.е. с минимальными рисками для социально-экономического состояния предприятия (с учетом затрат, потерь, компенсаций, штрафов, исков, изменения курса акций и др. негативных последствий).

6. Аттестацию рабочих мест невозможно провести «оптимально» без качественного обучения и реального вовлечения в работу аттестационной комиссии специалистов экономического блока, юристов, кадровой службы, представителей трудо-

вого коллектива. Углубленное, целенаправленное обучение членов аттестационных комиссий по проблемным вопросам аттестации рабочих мест следует рассматривать не как обязанность или формальность, а как эффективную инвестицию, действенный фактор социально-экономической устойчивости и развития предприятия.