**Предоставление гарантий и компенсаций работнику за вредные (опасные) условия труда**

Чтобы достоверно знать, в каких условиях труда работает каждый конкретный работник, работодателю необходимо провести на рабочих местах специальную оценку условий труда. Специальная оценка условий труда как обязательное мероприятия (СОУТ), проводится в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Именно по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные (класс 3) подразделяются на четыре подкласса (3.1., 3.2., 3.3., 3.4.).

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ признают совокупность факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к профессиональному заболеванию или травме или смерти работника.

Класс условий труда и степень, установленные по результатам СОУТ, влияют на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам. Если условия труда работника относят к оптимальным или допустимым, это считается хорошими и безопасными условиями труда и гарантий никаких законом не устанавливается.

Если установлены вредные (опасные) УТ, работникам предоставляются в зависимости от подкласса УТ: дополнительный ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 147 ТК РФ).

Поэтому после окончания спецоценки работодателю необходимо ознакомить работника с результатами СОУТ посредством ознакомления его с картой спецоценки. Затем необходимо включить в трудовой договор работника информацию о конкретном классе условий труда и подклассе, если это вредные (опасные) УТ, затем включить все гарантии и компенсации, которые работнику полагаются за работу с вредными условиями труда (ч.2 ст.57 ТК РФ, ч.2 ст.3, ч.4 ст.14 Федерального закона №426-ФЗ).

Если условия труда по результатам СОУТ в трудовом договоре не указаны и каких-то компенсаций (гарантий) в трудовом договоре работника тоже нет, необходимо включить их в трудовой договор, оформив дополнительное соглашение к нему (ч.3 ст.57, ст.72 ТК РФ).

При описании УТ в трудовом договоре необходимо проследить соответствие с результатами СОУТ (в карте СОУТ строка 030). Кроме того, перечень гарантий и компенсаций должен соответствовать не только основополагающим нормам Трудового кодекса, но и локальным нормативным актам работодателя, а также коллективному договору (при его наличии) и отраслевым (межотраслевым) соглашениям (при их наличии).

Итак, в Трудовом кодексе предусмотрены следующие государственные гарантии.

1. **Повышенная оплата труда**.

При вредных УТ работнику устанавливается надбавка в размере не менее четырех процентов от оклада.

Конкретный размер устанавливает работодатель и верхний предел не органичен. Этот конкретный размер определяется трудовым договором и (или) локальным актом, коллективным договором.

Если до проведения специальной оценки УТ была установлена оплата в размере, превышающем 4%, и фактические УТ после проведения СОУТ не изменились, то трудовым договором, локальным актом, коллективным договором закрепляется прежний размер.

Повышенная оплата устанавливается всем работникам, у кого условия труда относятся к вредным с подклассом 3.1.

2**. Дополнительный отпуск**.

Работнику за работу с вредными условиями труда 2 степени (подкласс 3.2.), установленной по результатам спецоценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Исчисляется он за фактически отработанное работником время во вредных условиях труда.

При этом важно помнить, что повышенная оплата труда за вредность тоже устанавливается. Допотпуск добавляется при условии, если подкласс УТ установлен – 3.2.

Конкретная продолжительность максимумом тоже не ограничивается и устанавливается трудовым договором, локальным актом, коллективным договором.

3. **Сокращенное рабочее время**.

Оно устанавливается при подклассе УТ в 3.3. и 3.4. и является дополнением к повышенной оплате труда и дополнительному отпуску.

Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Закрепляется эта гарантия также трудовым договором, локальным актом, коллективным договором.

Кроме перечисленных главных гарантий работнику должны предоставляться и другие.

Например, о **выдаче молока**.

Работнику производится бесплатная выдача 500 мл молока за рабочую смену или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с таблицей 1, приведенной в Нормах и условиях бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (утв. Приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н).

По письменному заявлению работника, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (утв. Приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н).

Также работнику может выдаваться **лечебно-профилактическое питание.**

Работнику с учетом результатов специальной оценки условий труда в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний производится бесплатная выдача лечебно-профилактического питания (рацион N 5) в порядке, предусмотренном Нормами и условиями бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденными Приказом Минтруда России от 16.05.2022 N 298н.

 **Выдача СИЗ.**

 Работнику на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с нормами выдачи средств индивидуальной защиты, утвержденными конкретным работодателем, предоставляются средства индивидуальной защиты (для защиты от воздействия вредного (опасного) производственного фактора или в целях защиты от загрязнения).

 Они включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты (ч.2 ст.221).

 Необходимо учитывать, что работникам выдается также и санитарная одежда, которая в законодательстве прямо к СИЗ не относится. Но по мнению Минтруда России, санитарная одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности также могут являться средствами, используемыми для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (см. Письмо от 20.12.2017 N 27-3/3788), а значит, фактически являются средствами индивидуальной зашиты.

Напоминаем, что обязанность работодателя по обеспечению СИЗами работников отражается в том, что у него должен быть разработан локальный правовой акт, регламентирующий нормы работодателя - Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения представительного органа работников (при его наличии) (ч.4 статьи 221 Трудового кодекса РФ). Если раньше такой обязанности четко прописано не было, теперь она понятна. Локальный акт должен быть. А если есть представители работников, должно быть учтено их мнение при утверждении такого локального акта (п.4 ст.221 ТК РФ). Приложением №1 к Приказу №766н впервые регламентирован образец (рекомендуемый) таблицы норм СИЗ, утверждаемых работодателем.

**С 1 сентября 2023 года начинает действовать** Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" и Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами".

**Риски работодателя за неоформление предоставления работникам компенсаций (гарантий) за работу с вредными условиями труда.**

Риски зависят от того, что повлекло за собой неоформление предоставления работникам компенсаций (гарантий) за работу с вредными условиями труда.

Например, если работодатель не указал полагающиеся работнику гарантии и компенсации в трудовом договоре, для него есть риск ответственности по ч.4,5 ст.5.27 КоАП РФ (абз.7 ч.2 ст.57 ТК РФ, п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45).

А если из-за неоформления выдачи работникам СИЗ работодатель не смог доказать, что обеспечил ими работников,его могут привлечь к ответственности по ч.1, 4 ст.5.27.1 КоАП РФ - в зависимости от класса степени риска причинения вреда пользователю (п.п. 18, 23, названного Постановления). При повторном нарушении ответственность возрастает (ч.5 ст.5.27.1 КоАП, п.8 этого же Постановления).

За иные нарушения, связанные с неоформлением предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда работодателя могут привлечь к ответственности по ч.1, 5 ст.5.27.1 КоАП РФ.

Решение об ответственности принимает Государственная инспекция труда.

Консультант по госполномочиям

в сфере труда Н.М. Драпеза