

*Петрова Елена Владимировна, кандидат философских наук,
Северный (Арктический) федеральный университет,
филиал в г. Северодвинске*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В статье представлены понятие условий труда, сущность и виды труда в особых условиях, а также некоторые особенности правового регулирования оплаты труда в особых условиях.

Ключевые слова: оплата труда, особые условия, гарантии, специальная оценка условий труда.

Annotation: The article defines the concept of working conditions, the essence and types of labor in special conditions, and also presents some features of the legal regulation of wages in special conditions.

Key words: wages, special conditions, guarantees, special assessment of working conditions.

Сегодня в связи с повсеместной автоматизацией и механизацией производственных процессов условия труда все чаще являются отклоняющимися от нормальных, что влечет за собой необходимость учета множества нюансов при осуществлении оплаты труда работников. Усложнение условий труда часто приводит к росту профессиональных заболеваний и возможности получения производственных травм.

Для компенсации негативного влияния факторов производства законодатель предусмотрел систему минимальных гарантий работникам, занятым на соответствующих производствах. При этом установление

повышенных размеров компенсаций за работу в особых условиях труда законодатель отнес к праву, а не обязанности работодателя. Сложность и неоднозначность существующей системы правового регулирования оплаты труда в особых условиях связаны с изменением механизма определения категорий работников, имеющих право на получение указанных гарантий и компенсаций – переход от списочного механизма к механизму специальной оценки условий труда.

Условия труда как правовая категория имеет ключевое значение для функционирования системы трудового права. Законодатель подразделяет условия труда на те, что относятся к его технологической безопасности и те, которые являются элементом правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Проанализировав нормы Трудового кодекса РФ относительно определения сущности категории «условия труда», можно сделать вывод об имеющихся разночтениях в понимании и юридическом выражении указанной категории. Статьей 252 Трудового кодекса РФ закреплена связь категории условий труда непосредственно со спецификой выполняемой работы, которая выражается в особенностях психофизиологических нагрузок, природно-климатических условий и других оснований. При этом гарантируется, что уровень прав работников, содержащихся в нормах трудовых договоров, коллективных договоров и иных локальных нормативных актов не может быть ниже законодательно установленного. Частью 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ закреплено важнейшее право работника на получение полной и достоверной информации об условиях своего труда, также работник вправе требовать от работодателя установление повышенного размера оплаты труда, не ниже гарантированного государством минимума.

В трудовом законодательстве РФ содержится понятие «условий труда, отклоняющихся от нормальных», к ним относятся следующие: совмещение профессий (должностей); работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочная работа и другие виды [1]. Таким образом

законодатель не устанавливает исчерпывающий перечень данных условий труда. В ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [2] и в «Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» [3], условия труда по степени вредности и опасности делятся на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. В 3 классе (вредные условия) выделяются 4 степени. В целом можно отметить, что в современной России наблюдается рост количества работников, занятых во вредных условиях труда. Данный факт может быть связан как с ростом производств с вредными условиями труда, а также наличием гарантированных льгот при работе в указанных условиях (коэффициент к заработной плате; дополнительные отпуска и т.д.). Существование указанной классификации обусловлено целями и задачами института охраны труда, в частности, для назначения досрочной страховой пенсии, а также для применения оплаты труда соответствующей условиям труда.

Итак, к особым условиям труда относятся тяжелые, вредные или опасные условия, особые климатические условия, а также иные особые условия, отклоняющиеся от нормальных. Можно выделить следующие принципы правового регулирования оплаты труда в особых условиях: оплата труда не ниже МРОТ, утвержденного на государственном уровне; запрет на дискриминацию работников по оплате их труда; размер трудового вознаграждения может варьироваться в зависимости от сложности труда, тяжести, вредности и условий труда и другие.

Реализация данных принципов находит подтверждение в решениях Конституционного Суда РФ [4; 5]. В Постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П при рассмотрении вопроса оплаты труда в особых условиях высказана позиция, согласно которой установление иной системы оплаты труда при работе в особых климатических условиях обусловлено не только целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты работников, но и выровнять уровень материального положения работников в

указанных регионах, в целях обеспечения достойной жизни [4]. При рассмотрении в Конституционном суде РФ вопросов об оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение сверхурочной работы, работы в выходные дни и т.д.), высказана позиция, согласно которой работодатель оплачивает работу в повышенном размере в целях материальной компенсации того времени, которое предназначалось бы для отдыха или иной активной деятельности.

Методами регулирования оплаты труда в особых условиях считается комплекс процедур, направленный на обеспечение работников достойным вознаграждением за труд в особых условиях. Наряду с тем, что при работе с вредными опасными и тяжелыми условиями труда на работодателя возлагается обязанность по обеспечению работка средствами защиты, обеспечению безопасных условий, статьей 147 Трудового кодекса РФ установлено, что работникам, занятым на соответствующих производствах обеспечивается соответствующая оплата труда. При этом указанная оплата труда заключается в двух принципиальных положениях: отсчет повышения оплаты труда производится от 4% тарифной ставки (оклада) для различных видов работ с нормальными условиями труда; конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

Однако законодатель, устанавливая форму повышенной оплаты, не регламентирует механизм ее определения. В большинстве случаев повышенная оплата заключается в повышении тарифных ставок (окладов). Для таких отраслей как машиностроение, металлургия, химическая промышленность используются единые механизмы повышения оплаты труда для всей отрасли в целом. В большинстве же случаев в отраслях промышленности сохраняется установленный еще в советское время механизм повышения оплаты труда, а именно централизованное повышение тарифных ставок (окладов). То есть доплаты в процентном отношении к тарифным ставкам (окладам) являются

наиболее распространенным способом повышения оплаты труда.

Каждый работодатель при наличии производств с указанными факторами сам определяет размер надбавки в процентом отношении, на который повышается заработная плата в сравнении с минимальным коэффициентом, установленным трудовым законодательством.

С 1 января 2014 года вопросы установления порядка предоставления и определения гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ. Согласно положениям федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [2], отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда. Закон № 426 установил единые требования к комплексу мероприятий, по результатам которых определяются вредные (опасные) условия труда. Полученные результаты сравниваются с фактическими значениями производственных факторов, которые установлены Правительством РФ. По результатам указанной работы делается вывод об уровне отклонения от нормальных условий труда при осуществлении трудовой деятельности в данных условиях [6].

Обязанность по проведению специальной оценки условий труда возложена на работодателя, также работодатель оплачивает за счет собственных средств проведение специальной оценки оплаты труда. Результаты специальной оценки условий труда влекут определенные правовые последствия для работодателей. Однако сама сущность правового институт специальной оценки условий труда порождает достаточно много вопросов, одним из которых является вопрос, относительно чего специальная оценка условий труда является специальной.

Необходимо также отметить, что в современных условиях для отдельных категорий работников установлены специальные условия определения надбавки за работу в опасных условиях труда, не регламентированные статьей 147 Трудового кодекса РФ (особый порядок). Это, например, работники организаций здравоохранения, работающие с ВИЧ-инфицированными, работники, занятые на

работах с химическим оружием и другие.

На сегодняшний день результаты специальную оценку условий труда могут быть предметом споров между работником и работодателем. Работник не всегда может быть согласен с результатами оценки, которая в последующем является предметом обжалования. В указанных случаях суды проводят повторную специальную оценку условий труда, на основании которой подтверждаются или опровергаются доводы работника. Следует отметить, что установление вредных (опасных) факторов на производстве может иметь непостоянный характер, работа в данных условиях может быть временной или эпизодической, тогда установление надбавок при эпизодическом характере работы должно быть пропорциональным.

Таким образом, можно сделать вывод, что соответствующим государственным органам необходимо постоянно изучать вредные факторы труда в целях выработки мер по минимизации последствий указанных факторов на здоровье работников, например, вследствие повышения техники и технологии труда. В целях исключения споров необходимо четко устанавливать в трудовых договорах факт осуществления трудовой деятельности во вредных (особых) условиях труда; устанавливать в коллективном договоре систему гарантий и компенсаций за работу в данных условиях и порядок их выплаты; производить в полном объеме и своевременно учет рабочего времени работы во вредных (опасных) условиях труда.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
2. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – 2013. – 30 декабря.
3. Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей

среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Утверждено и введено в действие Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко 23 апреля 1999 г.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4 и 11 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ», 18.12.2017, № 51, ст. 7913.

5. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1 – 4 и 11 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // Собрание законодательства РФ», 22.04.2019, № 16, ст. 2026.

6. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Российская газета», № 71, 28.03.2014.