



ТЕМА 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Оглавление

3.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ	1
Законодательная основа социальных гарантий.....	1
Социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ.....	2
Дополнительные социальные гарантии	4
Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	6
Порядок предоставления гарантий и компенсаций за вредные условия до утверждения	8
результатов СОУТ.....	8

3.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ

Законодательная основа социальных гарантий

Статья 164 ТК РФ. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Социальные гарантии работникам образуют базу социальной политики в сфере труда, которая может рассматриваться в двух аспектах:

- с позиции государства, стремящегося установить единые принципы взаимоотношений между работниками и работодателями, сгладить последствия зависимости работника от работодателя;
- с точки зрения работодателя, создающего у себя условия труда, привлекательные для работников.

Социальные гарантии государственного уровня могут быть:

- общегосударственными — устанавливаемыми ТК РФ для всех работников;
- отраслевыми — определяемыми соответствующими законодательными

актами в зависимости от особенностей труда в конкретных отраслях;

- региональными — вводимыми на уровне субъекта его законами.

Отраслевые и региональные гарантии могут существенно расширять гарантии, установленные ТК РФ, и обуславливать наличие принципиальных различий, возникающих как среди отраслей, так и между регионами. Для работодателей, принадлежащих соответствующей отрасли или региону, предоставление работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательно на любом из уровней, является обязательным. Однако они вправе расширить их круг, взяв на себя обязательства о дополнительных гарантиях для лиц, которые являются их работниками.

Социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ

Наибольшее количество социальных гарантий работникам содержит текст ТК РФ. Одна часть из них выделена в специальный раздел, а другая включена непосредственно в тексты тех глав, к теме которых гарантии относятся. Так, например, включены в соответствующие главы гарантии, связанные:

- с заключением трудового договора (гл. 11):
 - ограничение возраста для допуска к работе и определение причин,

запрещающих отказ в приеме;

- установление перечня документов, предъявляемых при

трудоустройстве, и обязательность письменного оформления всех условий взаимоотношений;

- обязательность медосмотров при приеме на работу, связанную с

вредом или опасностью для здоровья, и людей моложе 18 лет;

- ограничение условий для установления испытания, обязательность его оговорки до начала работы, учет вероятности наличия неудовлетворенности работой у работника);

- с предоставлением отдыха (гл. 19):

- ограничение минимальной продолжительности основного отпуска и дополнительных отпусков, связанных с вредом или опасностью при работе, а также предоставляемых за ненормированный рабочий день;

- обязательность ежегодного предоставления отпуска с возможностью его переноса и разделения по частям;

- недопустимость замены очередного основного отпуска денежными выплатами, но обязательность такой оплаты за все неиспользованные отпуска при увольнении;

- с установлением зарплаты (гл. 21):

- применение единой системы оплаты и сроков расчета, не

допускающих ущемления прав работника ни в сравнении с установленными ТК РФ, ни по отношению к другим работникам;

- повышенная оплата за работу в особых условиях труда, сохранение высокой оплаты при вынужденном выполнении работ более низкой квалификации;

- установление минимального размера доплат за работу сверхурочно или в выходные (праздничные) дни;

- выполнением требований охраны труда (гл. 33–36.1):

- принятие мер, приводящих условия труда работника к максимально

безопасным;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты и профилактики заболеваний;
- с возмещением ущерба, причиненного работнику (гл. 38):
 - из-за лишения его возможности к труду; ○ через ущерб имуществу; ○ из-за задержки зарплаты; ○ в результате морального вреда;
- с отнесением к определенной категории лиц (гл. 41-55): ○ беременным и имеющим детей (ст. 253–264);
 - работникам моложе 18 лет; ○ руководителям; ○ совместителям; ○ принятым по срочному договору, на сезон и работающим вахтовым

методом.

В особый раздел ТК РФ отнесены гарантии, связанные:

- с направлением в командировки (гл. 24), обязывающие работодателя к сохранению за работником места работы и средней зарплаты, а также к возмещению всех расходов, связанных с поездкой;
- с выполнением государственных (общественных) обязанностей (гл. 25), для которых работника освобождают от основной работы с сохранением за ним места и зарплаты;
- с получением дополнительного образования впервые (гл. 26), обязывающие работодателя предоставить оплачиваемый учебный отпуск определенной

продолжительности или иное (оплачиваемое или неоплачиваемое) время для учебы;

- с увольнением работников (гл. 27), предусматривающие наличие преимуществ для некоторых лиц в оставлении на работе при сокращении численности, выплату в определенных случаях выходных пособий и компенсаций.

Все вышеописанные гарантии учитывайте при заключении трудового договора.

Дополнительные социальные гарантии

Установление дополнительных социальных гарантий производится по договоренности между работодателем и работником и закрепляется в их совместном документе (коллективном договоре). Этот документ может быть создан не только у одного работодателя для единственного трудового коллектива. Допускается принятие его:

- для отрасли;
- групп работников и групп работодателей;
- отдельных обособленных подразделений одного и того же работодателя.

Что же входит в соцпакет?

ТК РФ, предоставляя сторонам самостоятельно определить форму, состав и содержание коллективного договора, очерчивает круг вопросов, которые могут быть включены в него (ст. 41):

- применяемые системы оплаты труда и порядок формирования всех составных частей зарплаты;
- обязательства по выплате дополнительных компенсаций, пособий, по индексации зарплаты;
- дополнительные условия, материально стимулирующие к систематическому повышению квалификации, получению дополнительного образования;
- параметры режима труда и отдыха, в т. ч. условия предоставления дополнительных отпусков;
- дополняющие ТК РФ мероприятия по охране труда;
- дополнительно предоставляемые работникам и членам их семей льготы.

Работодатель может, например, взять на себя обязательства:

- по доплате за стаж работы (выслугу лет);
- выдаче материальной помощи по определенным поводам;
- оплате подарков работникам к праздничным датам;

- оплате расходов на личный телефон, транспорт, ГСМ, предоставлению парковочных мест;
- полной или частичной оплате питания на работе;
- страхованию жизни, здоровья и дополнительному медицинскому;
- предоставлению заболевшему сотруднику дополнительных дней

оплачиваемого отдыха;

- оплате медицинского обслуживания;
- полной или частичной оплате отдыха;
- бесплатному для работника обеспечению его билетами на культурные мероприятия или возможностью посещения спортзала;
- оплате мест в детских садах или созданию собственного детского сада (группы);
- компенсации расходов (полной или частичной) на отдых детей и на подготовку их к школе или обучение в учебных заведениях.

Коллективный договор может также содержать гарантии, предоставляемые молодым специалистам, ветеранам труда или пенсионерам, вышедшим на пенсию от подписавшего этот договор работодателя.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Статья 216.1 ТК РФ. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках

обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций за вредные условия до утверждения результатов СОУТ

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда, если работник принимается на работу в таких условиях, являются обязательными для включения в трудовой договор (Письмо Минтруда России от 6 мая 2022 г. № 15-1/ООГ-1039).

Специалисты Минтруда России пояснили, что до утверждения результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) предоставление работнику гарантий и

компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда осуществляется согласно условиям трудового договора.

За период до проведения СОУТ на вновь организованном рабочем месте работодатель вправе в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) производственных факторов при их последующем выявлении по результатам СОУТ. Такие рекомендации в ведомстве давали и ранее (см. письмо от 14 июля 2016 г. № 15-1/ООГ-2516).

Напомним, в силу ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются также условия труда на рабочем месте. Отразить условия труда на рабочем месте в трудовом договоре можно, только обладая результатами СОУТ в отношении соответствующего рабочего места. До тех пор, пока таких результатов у работодателя нет, Минтруд России рекомендует указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним) (см. письмо от 26 марта 2020 г. № 15-1/В1375).