**Предоставление компенсаций (гарантий) работнику за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

**Источники информации:**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ);

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее - Приказ № 766н);

Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (далее - Приказ № 291н);

Приказ Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (далее - Приказ № 298н).

**1. Какими документами нужно руководствоваться при оформлении компенсаций (гарантий) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Оформляя специальные компенсации (гарантии) работникам, необходимо руководствоваться результатами специальной оценки условий труда. Ими устанавливается в том числе вредность условий труда на конкретных рабочих местах ([ч. 2 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100018), [ч. 4 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100162) Закона № 426-ФЗ).

В [карте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=360445&dst=103492) специальной оценки условий труда есть информация о классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах ([п. 3 ч. 1 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100176) Закона № 426-ФЗ). В [строке 040](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=360445&dst=103528) перечислены виды гарантий и компенсаций, которые работодатель должен предоставить работникам, занятым на этих рабочих местах, в том числе:

- повышенная оплата труда,

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск,

- сокращенная продолжительность рабочего времени,

- молоко или другие равноценные пищевые продукты,

- лечебно-профилактическое питание.

Кроме того, необходимо руководствоваться отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, если в них установлены более благоприятные для работников условия ([ч. 8 ст. 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=299) ТК РФ).

Проверить, распространяется ли на организацию действие, например, отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, можно на официальном сайте Минтруда России ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423040&dst=3) Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению, утв. Приказом Минтруда России от 12.11.2015 № 860).

**2. Как оформить предоставление компенсаций (гарантий) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в локальных нормативных актах**

В локальных нормативных актах работодателя прописывают порядок предоставления работникам следующих компенсаций (гарантий): размер повышенной оплаты труда, сокращенное рабочее время, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска ([ч. 3 ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=705), [ч. 1 ст. 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102513), [ч. 1 ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=581), [ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100760), [ч. 1 ст. 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102521), [ч. 4 ст. 189](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=797) ТК РФ).

Порядок предоставления [молока (равноценных пищевых продуктов)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=2770) и лечебно-профилактического питания нужно закрепить, если работодатель решил установить повышенные гарантии в соответствии с [ч. 3 ст. 216](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=2711) ТК РФ.

**2.1. Как условие о повышенной оплате за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прописать в локальном нормативном акте**

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), либо коллективным договором, трудовым договором ([ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102529) ТК РФ).

**2.2. Как условие о сокращенном рабочем времени прописать в локальном нормативном акте**

Условие о сокращенном рабочем времени работников, которые трудятся с вредными (3, 4 степени) условиями, устанавливают [правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=797) внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором ([ст. 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102513), [ст. 94](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100696), [ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=581), [ст. 189](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=797) ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

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

**2.3. Как в локальном нормативном акте прописать гарантию в виде ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными (2, 3, 4 степени) условиями труда определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда также должно быть отражено в трудовом договоре (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

**2.4. Как предусмотреть выдачу молока или равноценных пищевых продуктов в локальном нормативном акте**

ТК РФ не установлено, как прописать такие гарантии в локальном нормативном акте.

Прописать их, например, можно в положении о выдаче молока или равноценных пищевых продуктов, указав, кому предоставляется молоко (равноценные пищевые продукты) и в каком объеме. Также указать, в каких случаях и в каком порядке выдача молока и таких продуктов может быть заменена денежной компенсацией.

Главное, чтобы положения локального нормативного акта не противоречили, в частности, [Нормам и условиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&dst=102003) бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (Приказ № 291н).

**2.5. Как предусмотреть выдачу лечебно-профилактического питания в локальном нормативном акте**

Лечебно-профилактическое питание выдается:

-работникам, для которых оно предусмотрено [Перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417985&dst=100017) отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется лечебно-профилактическое питание (Приказ № 298н);

- работникам, перечисленным в [п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417985&dst=111029) Норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Приказ № 298н).

Чтобы не дублировать в локальном нормативном акте эти случаи и установленный порядок выдачи лечебно-профилактического питания, рекомендуем сделать ссылки на нормативный правовой акт.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя ([ч. 3 ст. 216](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=2711) ТК РФ).

**2.6. Как оформлять предоставление средств индивидуальной защиты и смывающих средств в локальном нормативном акте**

Утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам. Они должны быть разработаны на основании Единых типовых [норм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=100006) с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) ([п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100037) Приказа № 766н).

Рекомендуемый [образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100171) оформления Норм приведен в Приложении № 1 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами ([п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100063) Приказа № 766н).

Утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы такого обеспечения, с учетом особенностей структуры управления в организации и требований Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами ([п. п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100038), [77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100162) Приказа № 766н).

Выдачу работникам и сдачу ими СИЗ, а также выдачу дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируют в личной карточке учета выдачи СИЗ. Ее рекомендуемый [образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100188) приведен в Приложении № 2 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами ([п. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100085) Приказа № 766н).

Работодатель может вести такие личные карточки в электронном или бумажном виде.

Помимо выдачи и сдачи СИЗ индивидуального учета, работодателю нужно фиксировать выдачу и сдачу [дежурных СИЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100094) по окончании нормативного срока эксплуатации в карточке выдачи дежурных СИЗ. Ее также можно вести в электронном или бумажном виде. Рекомендуемый [образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100241) карточки приведен в Приложении № 3 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами ([п. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100097) Приказа № 766н).

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется ([п. 37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100102) Приказа № 766н).

**3. Как оформить предоставление компенсаций (гарантий) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в коллективном договоре**

В коллективном договоре прописывается порядок предоставления работникам компенсаций и гарантий: размер повышенной оплаты труда, сокращенное рабочее время, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска ([ч. 3 ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=705), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102513), [2 ст. 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102514), [ч. 1 ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=581), [ч. 3 ст. 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102523) ТК РФ).

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться для работников повышенные гарантии бесплатного предоставления молока (равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания, также предусмотрите их в коллективном договоре ([ч. 3 ст. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100319), [ч. 3 ст. 216](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=2711) ТК РФ).

Также работодатель может включить в коллективный договор дополнительные компенсации и гарантии работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Главное, чтобы они не ухудшали их положение по сравнению с установленным нормативными правовыми актами ([ч. 2 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=134), [ч. 1 ст. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100304), [ч. 3 ст. 216](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=2711) ТК РФ).

**4. Как оформить предоставление компенсаций (гарантий) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в трудовом договоре**

Необходимо включить в трудовые договоры работников все гарантии и компенсации, которые им полагаются за работу с вредными условиями труда с учетом результатов СОУТ, а также характеристики условий труда ([ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102505) ТК РФ, [ч. 2 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100018), [ч. 4 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100162) Закона о спецоценке).

Если каких-то компенсаций (гарантий) в трудовом договоре работника нет, их включают в трудовой договор, оформив дополнительное соглашение к трудовому договору ([ч. 3 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=355), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=440) ТК РФ). Например, это может потребоваться, если условия труда работника изменились и у него появились дополнительные гарантии и компенсации или же работодатель ранее забыл включить какие-то гарантии при заключении договора.

**5. Ответственность за неоформление предоставления работникам компенсаций (гарантий) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Если в трудовом договоре не указаны полагающиеся работнику гарантии и компенсации, ответственность возникает по [ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=7450), [5 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=7452) КоАП РФ ([абз. 7 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=102505) ТК РФ, [п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100032) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45).

Необеспечение работников СИЗ влечет ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=8799), [4 ст. 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=5663) КоАП РФ - в зависимости от класса степени риска причинения вреда работнику ([п. п. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100054), [23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100066) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45). При повторном нарушении ответственность возрастает ([ч. 5 ст. 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=5665) КоАП, [п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100023) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45).

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=5657), [5 ст. 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453779&dst=5665) КоАП РФ.

**Отдел социально - трудовых отношений**

**администрации Нефтеюганского района**

628301, г.Нефтеюганск, ул. Мира, стр. 2А, каб. 304, 305,

тел. 291154, 291156, 291157

E-mail: ot-nr@mail.ru

2024 год