**Компенсации за вредные условия труда**

 Основной результат специальной оценки условий труда (СОУТ) –определение класса условий труда на рабочем месте.

 Если по результатам СОУТ окажется, что работники работают во вредных и (или) опасных условиях труда, то за работу в таких условиях работодатель должен предоставлять им различные компенсации.

Согласно ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса — оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Отнесение условий труда на рабочем месте работника к 3 или 4 классу вредности предполагает предоставление ему определенных компенсаций в зависимости от степени вредности.

Это:

* доплата к окладу;
* дополнительный отпуск;
* сокращенное рабочее время.

 Согласно ТК РФ работодатель должен предоставлять работникам соответствующие компенсации.

Если компенсации предоставляются впервые, в советские времена работникам, работающим во вредных условиях труда, компенсации предоставлялись согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Работодателю нужно было только сверить, имеются ли позиции из штатного расписания или работы, фактически выполняемые работниками, в Списке. Позже концепция предоставления компенсаций изменилась: сперва законодательно был установлена приоритетность аттестации рабочих мест, а затем для определения вредности на рабочих местах — СОУТ. В настоящее время для определения необходимости установления компенсаций нормы Федерального закона № 426-ФЗ и Трудового кодекса РФ требуют проведения СОУТ на рабочих местах. Если ранее работодатель не предоставлял работникам компенсации по тем или иным причинам (аттестация рабочих мест не проводилась, а если и проводилась, то определяла условия труда как допустимые или оптимальные, или в организации не было рабочих мест, при работе на которых полагались компенсации согласно Списку), а сейчас путем проведения СОУТ определено, что условия труда работников относятся к вредным, то установить соответствующие компенсации за работу в таких условиях работодателю надлежит.

Если компенсации ранее предоставлялись Работникам, согласно Списку или проведенной ранее аттестации рабочих мест, предоставлялись соответствующие компенсации. Предположим, организация, которая их предоставляла, после 01.01.2014 провела СОУТ. По итогам возможны следующие результаты:

1. Подтвержден класс вредности условий труда — гарантии и компенсации надо предоставлять в тех же размерах, что и до проведения СОУТ.

2. По результатам СОУТ оказалось, что компенсации должны быть меньше, чем ранее. В части 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» (далее — Федеральный закон № 421-ФЗ) сказано, что при предоставлении работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте. Таким образом, размеры компенсаций, предоставляемых работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной аттестации либо в силу иных правовых оснований (нормативные правовые акты бывшего СССР) установлены вредные условия труда, на момент вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, что подтверждается результатами проведения СОУТ.

Если условия труда работника улучшились, став более безопасными (вследствие установки нового оборудования, реконструкции и т. д.), объем гарантий и компенсаций сокращается. Судебная практика подтверждает, что в случае исключения вредного фактора необходимость предоставлять компенсацию отпадает.

**Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов**

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценые пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н утверждены:

 1. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

 2. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

 3. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов

4. Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

Не допускается:

1. Замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока)

 2. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем, и уровни которых превышают установленные нормативы. Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями. Норма бесплатной выдачи молока - 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Компенсационная выплата вместо молока или равноценных пищевых продуктов

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком (пункт 10 Норм и условий).

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор.

 При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры. Прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения спецоценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Основания для принятия работодателем решения:

1. Наличие результатов проведения спецоценки условий труда

2. Согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах спецоценки условий труда

При отсутствии у работодателя данных о результатах проведения специальной оценки условий труда или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу данного приказа.