Просим Вас высказать свое мнение по данной проблеме. (arit33@yandex.ru)

О проблемах практического применения Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области выражает крайнюю озабоченность весьма негативной ситуацией и серьезными проблемами по вопросу нормативного регулирования компенсаций за вредные условия труда. Усматривается два аспекта 1. Правительство Российской данного вопроса. Федерации ещё 20 ноября 2008 г. приняло постановление № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (далее по тексту - Постановление № 870), которым установило работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации: сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (п. 1 Постановления № 870).

Одновременно Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации было поручено установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций (п. 2 Постановления № 870 - с июля 2012 года данный вопрос в ведении Министерства труда и социального развития Российской Федерации).

До настоящего времени (а прошло уже больше четырех лет) такие документы всё еще

Добавил(a) Administrator 07.03.13 06:05 - Последнее обновление 12.03.13 17:39

не приняты и вряд ли будут приняты в обозримом будущем.

Вместе с тем, определенная некорректность формулировок п. 1 и нереализованность п. 2 Постановления № 870 породила неоднозначную практику его применения, в т.ч. и судебную, в результате чего умножаются противоречия в законодательстве, усугубляются проблемы в области регулирования социально-трудовых отношений, провоцируется рост напряженности между сторонами трудовых отношений, наносится ущерб авторитету исполнительной власти.

Нельзя обойти стороной и финансовые последствия прямого применения п. 1 Постановления № 870 (без учета положений п. 2 о дифференцировании компенсаций по видам и размерам в зависимости от класса условий труда), на чём в последнее время настаивают Минтруд России и ряд судебных инстанций (в частности, см. стр. 3 и 5 решения ВС РФ от 14.01.2013 г. по делу № АК1ТИ12-1570) — предлагается всем работникам, с установленными по результатам аттестации рабочих мест условиями труда 3 класса любой степени вредности, назначать одновременно все три вида компенсаций, предусмотренных Постановлением № 870, в размерах, не ниже установленых данным Постановлением.

Вместе с тем, по информации Роструда о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Российской Федерации во 2-м полугодии 2012 г. (http://www.rostrud.ru/press-centre/45/xPages/entry.34922.html), к 3 классу условий труда отнесены 510083 рабочих места из 1147013. И на данных рабочих местах занята почти половина работников (47,5% от их общего количества).

В случае волюнтаристского прямого применения п. 1 Постановления № 870 (без учета положений п. 2) именно эти 47% работников «будут иметь право» на одновременное установление всех трех компенсаций - сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного отпуска, повышения оплаты труда.

При дифференцированном подходе к предоставлению компенсаций в 2011 году соответствующие виды компенсаций получали (по официальным данным Росстата - http://www.fedstat.ru/indicator/data.do?id=40607&referrerType):

- дополнительный отпуск около 32% работников;
- повышенную оплату труда порядка 25%;
- сокращенную продолжительность рабочего времени менее 5%.

Таким образом, при дифференцированном подходе одновременное установление всех трех видов компенсаций было не более чем у 5% работников, т.е. предлагаемый Минтрудом России отказ от дифференцирования назначения предусмотренных Постановлением № 870 видов компенсаций (абз. 8 информации Минтруда России от 13.12.2012 г. - http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/0) приведет к их 9-кратному росту в объемах.

Соответственно, при прямом применения п. 1 Постановления № 870 (без учета положений п. 2 о разработке порядка дифференцированного (в зависимости от класса условий труда) подхода к предоставлению компенсаций) неизбежны весомые прямые потери национальной экономики:

- появляется многократная дополнительная финансовая нагрузка на работодателей, которая для малых и средних предприятий, работающих в конкурентных условиях, может оказаться несовместимой с существованием (установление по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности влечет предоставление работнику всех компенсаций установленных Постановлением № 870, в размерах, не ниже указанных в данном Постановлении, что предопределяет временное выключение из трудового процесса (в связи с установлением сокращенной продолжительности рабочего времени и дополнительных отпусков) значительного круга работников, с необходимостью их замены в производственном цикле (что, при определенных технологиях, если и не невозможно, то весьма проблематично), установление также значительному кругу работников доплат, выплата компенсаций за якобы имеющуюся переработку за последние три года (при расчете продолжительности рабочей недели из 36, а не 40 часов) и т.д.);
- для крупных компаний, естественных монополий это является поводом для увеличения себестоимости продукции (услуг, тарифов т.е. «надуманные», по причине нерасторопности Минтруда России в исполнении постановления Правительства, компенсации фактически будет оплачивать население), что, безусловно, скажется на росте инфляции и социальной напряженности.

Кроме того, повышение себестоимости продукции в масштабе национальной экономики является фактором, снижающим конкурентоспособность отечественных производителей на мировом рынке.

- 2. Многолетняя затяжка с исполнением п. 2 постановления Правительства № 870, с одной стороны, влечет за собой большой социально-экономический риск для предприятий, о чем сказано выше, а с другой стороны, указывает на изначально ошибочное направление регулирования, предложенное Постановлением № 870:
- в действующей правовой практике до настоящего времени отсутствуют определения используемых в Постановлении № 870 терминов «тяжелые работы», «вредные условия труда», «опасные условия труда», «особые условия труда». Эти понятия кочуют из документа в документ (включая Трудовой кодекс) исключительно «по понятиям», несмотря на то, что их фактическая сущность не представляется совершенно очевидной. В Трудовом кодексе РФ без определений параллельно применяются формулировки «особые условия труда» (используется и в Постановлении № 870) и «условия, отклоняющиеся от нормальных». При этом определение понятия «нормальные условия труда», разумеется, тоже отсутствует.

Получается следующая картина – разрабатывается целый механизм предоставления

Добавил(a) Administrator 07.03.13 06:05 - Последнее обновление 12.03.13 17:39

«компенсаций» за вредные условия труда, но только никто не может однозначно сказать, а что собственно такое «вредные условия труда», т.е. нет ответа на вопрос – а за что предоставлять эти самые «компенсации»?

В таком случае правомерен следующий вопрос – а что же является предметом регулирования Постановления № 870 ?

- кроме того, в тексте Постановления № 870 неправильно применен термин «компенсации» искажено определение понятия «компенсации», приведенное в ст. 164 Трудового кодекса. В рамках данной статьи, применительно к сфере регулирования Постановления № 870, более корректно говорить о «гарантиях».
- в Постановлении № 870 изначально приведены необоснованные виды и уровни «компенсаций», что подтверждает тот факт, что научно-исследовательская работа, направленная на обоснование условий и критериев Постановления № 870, была объявлена Минздравсоцразвития России только в сентябре 2009 года, т.е. почти через год после выхода Постановления № 870.
- развитие и законодательное закрепление системы компенсаций за так называемые «вредные и опасные» условия труда тупиковый путь, грозящий, к тому же, масштабными социальными конфликтами.

В частности, разделом I «Плана мероприятий по реализации в 2011 - 2015 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. распоряжением Правительства РФ от 10.03.2011 № 367-р) предусмотрены «разработка и реализация (2011 - 2015 годы) комплекса мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников на производстве». Главное здесь — улучшение условий труда, поскольку основная цель улучшения условий труда — достижение социального эффекта, т.е. обеспечение безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве.

Вместе с тем, назначение компенсаций за «вредные условия труда» не является фактором, стимулирующим работодателей к улучшению условий труда с последующей отменой компенсаций.

С учетом существующей в России системы санитарно-гигиенического нормирования работодатели принципиально не в состоянии привести условия труда в соответствие с действующими гигиеническими нормативами, особенно в реальном секторе экономики, поскольку в нормативных правовых актах устанавливаются изначально невыполнимые требования.

Соответственно, работодателю зачастую проще и финансово выгоднее оплачивать те самые «компенсации» (особенно с учетом их «льготного» налогообложения - оплатил «индульгенцию» за нанесение вреда здоровью работников и одновременно минимизировал налоговую нагрузку), чем вкладывать средства в улучшение условий

Добавил(a) Administrator 07.03.13 06:05 - Последнее обновление 12.03.13 17:39

труда.

Кроме того, отмена реальных, пусть даже копеечных, компенсаций за так называемые «вредные условия труда» взамен на улучшение условий труда не устраивает и в ближайшие годы не устроит подавляющее большинство работников. Отмена компенсаций (после улучшения условий труда) содержит в себе существенно больший социально-экономический риск для предприятия, чем их назначение, т.к. большинство работников расценивают улучшение условий труда как абстрактного «журавля в небе», а компенсации, пусть и минимальные и, несмотря на очевидный вред здоровью, как реальную «синицу в руках» (точнее, в кармане).

Установление «компенсаций за вредные условия труда» совершенно не мотивирует стороны трудовых отношений к улучшению условий труда. Напротив, это является мощным социально-психологическим фактором, закрепляющим существующие условия труда, фактором препятствующим решению демографической проблемы, инновационному развитию экономики, тормозящим развитие производительных сил и производственных отношений.

Кроме всего прочего, указанные выше действия (точнее бездействие) федерального министерства носят и дискредитирующий характер - наносится ущерб авторитету федеральной исполнительной власти.

В завершении Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области полагает, что в интересах национальной экономики пора уже признать и устранить явные ошибки, допущенные в Постановлении № 870.

Целесообразно рассмотреть вопрос о приостановлении действия или отмене постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Это будет способствовать укреплению доверия к власти, способной адекватно и своевременно реагировать на ошибки в управлении.

В любом случае Постановление № 879 уже сыграло свою положительную роль, поскольку позволило вскрыть значительные проблемы в понятийном аппарате и правовом регулировании в области трудовых отношений применительно к условиям и охране труда, в гигиеническом нормировании условий труда.

Эти проблемы на сегодняшний день только обозначены, но далеко не решены.

Отмена Постановления послужила бы хорошим организационным стимулом для начала реального решения этих проблем.