**Астраханская областная организация Профсоюза**

**работников народного образования и науки РФ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК**

***МАЙ 2016 г.***

**Роль и функции профсоюзов при назначении (отмене) гарантий и компенсаций, обусловленных условиями труда**

Согласно пунктами 6, 7 статьи 7 Федерального закона № 426-ФЗ результаты проведения СОУТ могут применяться для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Фе­дерации гарантий и компенсаций и установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федера­ции с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

В тоже время положение работников не может быть ухудшено по сравнению с тем, в котором они находились на день вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ. Иными словами, **по результа­там СОУТ** **порядок и условия компенсационных мер** (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда) **не могут быть ухудшены, а размеры их снижены** по сравнению с порядком, усло­виями и размерами, которые действовали на 31 декабря 2013 г. для этих работников (пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ). ***Данное правило действует только при условии сохранения со­ответствующих условий труда на рабочем месте, которые явились основанием для назначения компенсационных мер***.

Исходя из положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ представителям первичной профсоюзной организации -членам комиссии необходимо учитывать, что изменение класса ус­ловий труда, связанное с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда, не является основанием для уменьшения и (или) отмены ранее предо­ставляемых работнику сокращенной продолжительность рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, по­вышенной оплаты труда.

При реализации положений Трудового кодекса РФ в части на­значения (отмены) гарантий и компенсаций, содержащихся в ста­тьях 92,117,147,164, 165, 219 Трудового кодекса РФ следует иметь в виду, что:

- «компенсации» - это только «денежные выплаты» (статья 164 Трудового кодекса РФ), устанавливаемые работникам в целях воз­мещения предварительно понесенных ими в интересах работодателя затрат, не предусмотренных трудовым договором и не оплаченных в составе заработной платы (включая повешенную оплату труда). Повышенная оплата труда работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда, предусмотрена статей 147 Трудового кодекса РФ. Повышенная оплата труда не относится к понятию «компенсации». Трудовой кодекс РФ оперирует также понятием «компенсационные выплаты» или «выплаты компенсационного характера», что под­тверждает настоящий вывод;

- «дополнительный отпуск», «сокращенный рабочий день» в соответствии с Трудовым кодексом РФ не относятся ни к числу «компенсаций», ни к числу «гарантий». Определенное обобщающее понятие для этих мер не установлено, но можно считать их «компенсационными мерами» (термин впервые введен Федеральным законом № 421-ФЗ, в Трудовом кодексе РФ отсутствует). «Компен­сационные меры» в частности включает в себя и понятие «компен­сации» (компенсационные выплаты);

* право на реализацию в отношении работника компенсацион­ных мер работник получает при установлении на его рабочем месте вредных или опасных условий труда в соответствии с требованиями статей 92 и 147 Трудового кодекса РФ только по результатам СОУТ;
* право на предоставление «повышенного размера оплаты тру­да» (статья 147 Трудового кодекса РФ) работник получает при усло­вии, что на его рабочем месте каким-либо образом документировано наличие «вредных (опасных)» условий труда (например, указано в трудовом договоре, в коллективном договоре, локальном акте, установлено по результатам аттестации рабочего места или СОУТ, в заключении государственной экспертизы условий труда и др.). Трудовой кодекс РФ не содержит указаний на основания для предо­ставления «повышенного размера оплаты труда» в соответствии со статьей 147, поэтому у представителей профсоюзов для применения этой статьи полномочия существенно шире, чем в отношении статей 92 и 117 Трудового кодекса РФ;
* условия для отмены ранее назначенных компенсаций содер­жатся в статье 219 Трудового кодекса РФ и части 3 статьи 15 Феде­рального закона № 421-ФЗ. Одним из таких обязательных условий является установление по результатам СОУТ «безопасных условий труда». Поскольку процедура СОУТ не предусматривает установле­ние «безопасных условий труда», то это является законным осно­ванием для оспаривания любого решения работодателя по отмене ранее назначенных компенсаций.
* Таким образом, в случае поступления предложения об отмене ранее назначенных компенсаций, задача профсоюзов состоит в том, чтобы действительно были представлены доказательства обеспечения «безопасных условий труда», содержащие именно этот вывод, полученный установленным законом или иным НПА порядком. В настоящее время такие процедуры отсутствуют.