

7.4. Экономика компенсаций за неблагоприятные условия труда

Виды компенсаций и льгот за работу в неблагоприятных условиях труда

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Дополнительный отпуск (от 6 до 36 дней). Он не только уменьшает длительность периода неблагоприятного воздействия на работающих вредных производственных факторов, но прежде всего способствует выделению из организма накопившихся в нем токсичных и других веществ, снятию утомления из-за напряженной умственной и физической работы, восстановлению нарушенных функций и ликвидации начальных стадий неблагоприятных физиологических изменений во внутренних органах и системах человека.

Сокращенный рабочий день. Уменьшение рабочей смены всего на один час фактически сокращает на один месяц годовой фонд рабочего времени каждому работающему, пользующемуся этой льготой, повышает его часовой заработок на 16%. Эта разновидность льготы оказывает на работающего такие же воздействия, как и дополнительный отпуск.

Льготное пенсионное обеспечение. Оно предоставляется работающим во вредных условиях и горячих цехах, а также занятым на работах с тяжелыми условиями труда. Оно заключается в предоставлении пенсии в более ранние сроки, чем на общих основаниях, при меньшем стаже работы и в больших размерах.

Снижение пенсионного возраста и необходимого для получения пенсии стажа работы не только сокращает длительность периода неблагоприятного воздействия на рабочего вредных производственных факторов, но и обеспечивает более раннее выведение из организма накопившихся в нем вредных веществ, восстановление нормальной деятельности всех систем его жизнеобеспечения.

Лечебно-профилактическое питание. Питание, выдаваемое работающему бесплатно, является средством повышения сопротивляемости его организма воздействию вредных производственных факторов, снижения заболеваемости и предупреждения наступления преждевременного утомления. Эта льгота предоставляется рабочим и служащим, занятым на работах с особо вредными условиями труда.

Доплата к заработной плате. Она обусловлена специфическими условиями труда на рабочих местах; составляет 4—24% тарифной ставки и направлена на укрепление организма не повышение его сопротивляемости воздействию вредных производственных факторов за счет улучшения бытовых условий и питания.

Бесплатная выдача молока. Она преследует цель повысить сопротивляемость организма рабочего воздействию токсических веществ, вызывающих нарушение функций печени, белкового и минерального обменов, резкое раздражение слизистых оболочек верхних дыхательных путей. Действие молока заключается в нормализующем влиянии на ряд обменных процессов и

функций организма. Однако выдача молока должна производиться строго в соответствии с рекомендациями Минздрава, так как три взаимодействия с некоторыми токсичными веществами оно дает не положительный, а отрицательный эффект (например, со свинцом).

Оценка затрат на предоставление компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда

В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» внесены многочисленные изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, в том числе по вопросу установления компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Ранее указанный вопрос затрагивался в Трудовом кодексе Российской Федерации лишь в форме общих положений, при этом существовал огромный массив иных нормативных документов, устанавливающих противоречивые требования о наличии или отсутствии необходимости предоставления компенсаций работникам. Принятие закона о спецоценке повлекло закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации конкретных требований об условиях предоставления работникам повышенного размера оплаты труда, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени в связи с осуществлением трудовой деятельности во вредных и (или) опасных условиях труда.

Размеры и условия предоставления указанных компенсаций работникам приведены в таблице:

Класс условий труда	Виды и размеры компенсаций		
	Повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ), %	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ), календарных дней	Продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), часов
1	0	0	40
2	0	0	40
3.1	4	0	40
3.2	4	7	40
3.3	4	7	36
3.4	4	7	36
4	4	7	36

Закрепленная в Трудовом кодексе Российской Федерации дифференциация размеров и условий предоставления компенсаций учитывает реальное вредное воздействие тех или иных условий трудовой деятельности на здоровье работников, в частности необходимость предоставления дополнительного времени отдыха для восстановления функционального состояния организма в течение календарного года начиная с условий труда второй степени вредности и в течение рабочей недели – начиная с условий труда третьей степени вредности.

Такой механизм, с одной стороны, учитывает необходимость соблюдения конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и с другой

стороны, интересы работодателя, позволяя экономически стимулировать его на улучшение и оздоровление условий труда работников.

1. Оценка расходов на предоставление сокращенной продолжительности рабочей недели работникам ОРнеделя. (в рублях) для конкретного значения Тсокp – числа часов сокращенной рабочей недели и числа работников Раб, имеющих такую сокращенную неделю, проводится по формуле:

$$\text{ОРнеделя} = \{(12 * C) * [(12 - 1) * 4] * [(40 - \text{Тсокp}) * \text{Раб}]\} / (\text{Рд} * 8)$$

где 12 – число месяцев в году;

1 – число месяцев, отводимых на отпуск работнику;

4 – число недель в 1 месяце;

40 – число часов несокращенной продолжительности рабочей недели;

C – размер месячной тарифной ставки работника;

Тсокp – число часов сокращенной продолжительности рабочей недели

Раб – число работников, имеющих данную сокращенную продолжительность рабочей недели;

Рд – число рабочих дней в году;

$[(12 * C) / (\text{Рд} * 8)]$ – стоимость одного рабочего часа;

$[(12 - 1) * 4]$ – количество рабочих недель в году;

$(40 - \text{Тсокp})$ – «потери» часов в неделю одним работником от сокращенной продолжительности рабочей недели.

2. Оценка расходов на предоставление доплат работникам ОРдоплат (в рублях) для конкретного значения процента повышения Пр и числа работников Раб с таким процентом проводится по формуле:

$$\text{ОРдоплат} = (12 - 1) * C * \text{Пр} * \text{Раб}$$

где 12 – число месяцев в году;

1 – число месяцев, отводимых на отпуск работнику;

C – размер месячной тарифной ставки;

Пр – процент доплат к месячной тарифной ставке;

Раб – число работников, имеющих данный процент повышения доплат.

3. Оценка расходов на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска ОРдополт (в рублях) проводится по формуле:

$$\text{ОРдополт} = 12 * C / \text{Рд} * K$$

где 12 – число месяцев в году;

C – размер месячной тарифной ставки работника;

Рд – число рабочих дней в году;

K – общее число рабочих дней дополнительного отпуска, приходящееся на всех работников в данной выборке.