НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Российская Федерация ратифицировала (с изъятиями) Конвенцию о минимальных нормах социального обеспечения

Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция МОТ № 102) охватывает все основные сферы соцобеспечения, включая медицинское обслуживание, обеспечение по болезни, по безработице, по старости, по материнству, по инвалидности, по случаю потери кормильца, обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием, семейное обеспечение.

Определены покрываемые риски, минимальные требования относительно круга защищаемых лиц, размера денежных выплат или объема предоставляемых услуг, продолжительности обеспечения и необходимого стажа для его получения.

Предусмотрено четкое соотношение между средним размером пенсии и средним заработком. Коэффициент замещения утраченного заработка трудовой пенсией по старости должен достигать 40%. Типовым бенефициарием определен мужчина с женой пенсионного возраста, находящейся на его иждивении.

Возраст, при достижении которого предоставляется обеспечение по старости, не должен превышать 65 лет или такой старший возраст, который может быть определен компетентными властями с должным учетом работоспособности пожилых лиц в данной стране.

Конвенция ратифицирована с принятием обязательств в отношении разделов II «Медицинское обслуживание», III «Обеспечение по болезни», V «Обеспечение по старости», VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием», VIII «Обеспечение по материнству», IX «Обеспечение по инвалидности» и X «Обеспечение по случаю потери кормильца».

Российская Федерация не приняла на себя обязательства в отношении обеспечения по безработице (раздел IV), семейного обеспечения (Раздел VII).

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 г.

Основание: Федеральный закон от 03.10.2018 № 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102)».

Возраст, по достижении которого будет назначаться страховая пенсия по старости, будет повышаться поэтапно

Президент подписал закон о поэтапном повышении пенсионного возраста.

Страховую пенсию по старости будут выплачивать мужчинам по достижении 65 лет (ранее - 60 лет). Женщины смогут выйти на пенсию не в 55 лет, а в 60 лет. Предусмотрен длительный переходный период с 2019 по 2023 годы.

При страховом стаже продолжительностью не менее 42 лет для мужчин и 37 лет для женщин страховая пенсия по старости будет назначаться раньше на 24 месяца, но во всех случаях не ранее достижения возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами.

Страховую пенсию по старости будут назначать досрочно многодетным женщинам: с 56 лет - родившим 4 детей и воспитавшим их до достижения 8 лет; с 57 лет - родившим 3 детей и воспитавшим их до достижения 8 лет. В обоих случаях потребуется страховой стаж не менее 15 лет.

Прописан порядок ежегодной индексации размера страховой пенсии. Она будет проводиться 2 раза в год: с 1 февраля и с 1 апреля.

В Законе о занятости населения указано, что граждане относятся к лицам предпенсионного возраста в течение 5 лет до назначения пенсии по старости. Ранее это были 2 года до пенсии.

Период выплаты пособия по безработице сокращен с 12 до 6 месяцев. При этом для граждан предпенсионного возраста сохранен существующий порядок выплаты пособия. Размеры минимальной и максимальной величин пособия для них ежегодно будет определять Правительство РФ.

Поправки вступают в силу с 01.01.2019, за исключением отдельных положений, для которых установлен иной срок.

Основание: Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», принят Государственной Думой 27.09.2018.

Конфискованные в рамках борьбы с коррупцией денежные средства будут направляться в бюджет Пенсионного фонда России

Решено зачислять в бюджет ПФР конфискованные денежные средства, а также средства от реализации конфискованного имущества, если они получены в результате совершения коррупционных правонарушений.

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 г.

Основание: Федеральный закон от 03.10.2018 № 351-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 146 Бюджетного кодекса Российской Федерации в части расширения перечня доходов бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации».

Установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

Наказание будет грозить работодателю, который из-за достижения гражданином предпенсионного возраста необоснованно отказывает ему в приеме на работу или увольняет его.

По проекту предпенсионный возраст наступает за пять лет до срока выхода на пенсию.

За преступление нарушителя будут ждать либо штраф, либо обязательные работы. Отработать придется до 360 часов. Заплатить - до 200 тыс. руб. или сумму, равную доходу осужденного за период до 18 месяцев.

Основание: Федеральный закон 03.10.2018 № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации».

Затраченные на диспансеризацию рабочие дни будут оплачены

В Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 185.1) закреплено право работника на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации.

Пенсионеры и работники предпенсионного возраста смогут получать освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год.

Подается соответствующее заявление. Дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Федеральный закон вступает в силу с 01.01.2019.

Основание: Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Работникам, имеющим трех и более детей, предоставлено право выбора времени отпуска

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 262.2, предусматривающей, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Основание: Федеральный закон 11.10.2018 № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Юридические лица при перевозках для собственных нужд обязаны соблюдать повышенные требования безопасности

Напоминаем, что изменения, внесенные в Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» в декабре 2017 года, вступают в силу с **21 декабря 2018 года**.

Согласно изменениям, компании, которые самостоятельно осуществляют перевозки для собственных нужд, обязаны:

- соблюдать специальные правила обеспечения безопасности перевозок;
- назначать аттестованного ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения;
- обеспечивать соответствие работников профессиональным и квалификационным требованиям;
- организовывать и проводить предрейсовый или предсменный контроль техсостояния транспортных средств.

Сейчас подобные повышенные требования касаются, в частности, юрлиц, которые предоставляют услуги по автоперевозкам.

Закон вводит и другие обязанности.

Основание: Федеральный закон от 20.12.2017 № 398-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О безопасности дорожного движения» в части установления дополнительных требований по обеспечению безопасности дорожного движения при перевозке пассажиров и грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом».

Для лиц «предпенсионного» возраста будут сохранены федеральные льготы по имущественным налогам

Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации», разработанный в целях обеспечения дополнительных социальных гарантий лиц «предпенсионного» возраста принят Государственной Думой в 3 чтении 11.10.2018.

Закон сохраняет федеральные льготы по имущественным налогам, предоставляемым в настоящее время пенсионерам, для физических лиц, соответствующих условиям назначения пенсии, действующим по состоянию на 31 декабря 2018 г. Согласно закону, указанные физические лица будут получать налоговые льготы по земельному налогу и налогу на имущество физических лиц.

Документ: 1. Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» (проект № 544565-7);

2. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 11.10.2018 № 4958-ГД О Федеральном законе «О

внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» (проект № 544565-7) // <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/544565-7>.

Правительство России определилось с выходными днями в 2019 году.

В 2019 году переносятся выходные дни с субботы 5 января на четверг 2 мая, с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая и с субботы 23 февраля на пятницу 10 мая.

В результате новогодние каникулы начнутся 30 декабря 2018 г. (воскресенье) и продлятся по 8 января 2019 г. (вторник) включительно.

На День защитника Отечества в 2019 г. приходится 2 выходных - 23 и 24 февраля, на Международный женский день - 3 выходных дня (с 8 по 10 марта).

Праздник Весны и Труда ознаменуется 5-дневными выходными - с 1 по 5 мая включительно. На День Победы страна отдыхает 4 дня - с 9 по 12 мая включительно.

На День России приходится 1 выходной - 12 июня, а на День народного единства - 3 выходных (со 2 по 4 ноября).

Основание: Постановление Правительства России от 01.10.2018 № 1163 «О переносе выходных дней в 2019 году».

Вниманию работодателей и работников в сфере эксплуатации промышленного транспорта

Утверждены Правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта.

Правила предусматривают мероприятия по охране труда при эксплуатации таких видов транспорта, как автопогрузчики, автокары, грузовые тележки, вагонетки, транспортеры, пневмотранспорт и др.

Определяются вредные и (или) опасные производственные факторы.

Закреплены общие и специальные требования по организации и выполнению работ, в т. ч. к складам, к помещениям для ремонта транспорта, к заправкам.

Подразумевается выполнение работ, связанных с использованием, техобслуживанием и ремонтом данного транспорта, используемого при совершении технологических транспортных операций внутри производственных подразделений организации и между ними как в составе единого технологического комплекса, так и при их отдельном применении. Имеется высокий риск получения производственных травм.

Правила вступают в силу по истечении 6 месяцев после официального опубликования.

Основание: Приказ Минтруда России от 27.08.2018 № 553н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта», зарегистрирован в Минюсте России 08.10.2018 за № 52353.

Роструд пополнил набор чек-листов для плановых проверок работодателей

До недавнего времени ведомство использовало 107 проверочных листов. Один из них утратил силу, но вместе с тем утверждены 26 новых.

Среди них утверждены чек-листы, которые позволяют проверить, правильно ли организация:

- оформляет материальную ответственность;
- организует профобразование и заключает ученические договоры;
- выполняет требования охраны труда при различных работах.

Также по новым чек-листам можно выяснить, соблюдены ли гарантии отдельных категорий персонала, например, творческих работников, спортсменов и тренеров.

С помощью чек-листов компании вправе проводить самопроверку. Для удобства можно использовать сервис Роструда «Электронный инспектор» (<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/inspector>).

Документ: Приказ Роструда от 11.04.2018 № 201 «О внесении изменений в приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 года № 655», зарегистрирован в Минюсте России 21.09.2018 за № 52202, вступил в силу 05.10.2018.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Депутаты предлагают сохранить право женщин, достигших пятидесяти пяти лет, и мужчин, достигших шестидесяти лет, на получение обязательной доли в наследстве, вне зависимости от повышения возраста приобретения права на трудовую пенсию

Как сказано в пояснительной записке, разработка законопроекта обусловлена проведением реформы пенсионного законодательства (проект федерального закона № 489161-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»), которой предусматривается увеличение пенсионного возраста, и направлена на обеспечение права на обязательную долю в наследстве нетрудоспособных лиц.

В соответствии с пунктом 1 статьи 1149 Гражданского кодекса РФ несовершеннолетние или нетрудоспособные дети наследодателя, его нетрудоспособные супруг и родители, а также нетрудоспособные иждивенцы наследодателя, подлежащие призванию к наследованию на основании пунктов 1 и 2 статьи 1148 Кодекса, наследуют независимо от содержания завещания не менее половины доли, которая причиталась бы каждому из них при наследовании по закону (обязательная доля), если не предусмотрено иное.

Как указано в пункте 31 Постановления Пленума Верховного Суда России от 29.05.2012 № 9 «О судебной практике по делам о наследовании» при определении наследственных прав в соответствии со статьей 1149 Гражданского кодекса РФ к нетрудоспособным в указанных случаях относятся граждане, достигшие возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости (пункт 1 статьи 7 Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации») вне зависимости от назначения им пенсии по старости.

Как подчеркивают авторы законопроекта, планируемое повышение возраста приобретения права на трудовую пенсию не должно повлиять на права лиц, имеющих обязательную долю в наследстве в силу правовой природы данного института.

В этой связи законопроектом предлагается сохранить право женщин, достигших пятидесяти пяти лет, и мужчин, достигших шестидесяти лет, на получение обязательной доли в наследстве.

Предусматривается, что законопроект вступит в силу с 1 января 2019 года.

Документ: Проект Федерального закона № 550380-7 «О внесении изменений в статью 8 Федерального закона «О введении в действие части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» // <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/550380-7>.

Депутатами предложено сохранить право нетрудоспособных совершеннолетних лиц на алименты вне зависимости от повышения пенсионного возраста

Как следует из пояснительной записки авторов законопроекта, судебная практика (пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.12.2017 N 56 "О применении судами законодательства при рассмотрении дел, связанных со взысканием алиментов") определяет нетрудоспособных совершеннолетних лиц, имеющих право на алименты (статьи 85, 89, 90, 93 - 97 СК РФ), как лиц, признанных в установленном порядке инвалидами I, II или III группы, а также лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста. Общеустановленный пенсионный возраст до вступления в силу норм пенсионной реформы составляет для мужчин 60, для женщин 55 лет.

Право на алименты представляет собой право на получение содержания, направленное на обеспечение жизнедеятельности человека. Повышение возраста приобретения права на трудовую пенсию не должно повлиять на алиментное обеспечение лиц, которые по действующему законодательству имеют право на алименты, исходя из обеспечительной природы института алиментов.

В этой связи законопроектом предлагается сохранить право женщин, достигших пятидесяти пяти лет, и мужчин, достигших шестидесяти лет, на получение алиментов. Остальные условия возникновения права на получение алиментов при этом не подлежат изменению, в частности, нуждаемость и др.

Вступление в силу законопроекта предусматривается с 1 января 2018 года, то есть с момента введения в действие норм, повышающих возраст, с которого возникает право на трудовую пенсию по общим основаниям.

Документ: Проект Федерального закона № 548974-7 «О внесении изменений в статью 169 Семейного кодекса Российской Федерации» // <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/548974-7>.

Проект федерального закона о повышении минимального размера оплаты труда (МРОТ) внесен в Государственную Думу

Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

При этом начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен ежегодно устанавливаться федеральным законом.

Проектом федерального закона «О внесении изменения в часть первую статьи 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» предлагается установить с 1 января 2019 г. минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в сумме **11 280 рублей** в месяц, что составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 г. Указанная величина прожиточного минимума установлена приказом Минтруда России от 24 августа 2018 г. № 550н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 г.».

Повышение МРОТ в 2019 году составит 117 рублей (рост на 1,048%) по отношению к установленному с 1 мая 2018 г. (11 163 рубля в месяц).

При этом с учетом применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате минимальный уровень оплаты труда вырастет дифференцированно от 117 рублей в центральных и южных районах до 351 рубля в Чукотском автономном округе (наибольшие значения указанных коэффициентов и надбавок).

Принятие законопроекта будет способствовать обеспечению повышения заработной платы около 3,7 млн. работников.

Вступление в силу законопроекта предусматривается с 1 января 2019 г.

Документ: Проект Федерального закона № 556367-7 «О внесении изменения в часть первую статьи 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // <http://sozd.parliament.gov.ru/bill/556367-7>.

Величина прожиточного минимума за III квартал 2018 г. незначительно увеличится

Согласно пункту 1 постановления Правительства Российской Федерации от 30.12.2017 № 1702 «О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации» величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается нормативным правовым актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации и Министерством финансов России.

Проектом приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации предусматривается установить величину прожиточного минимума за III квартал 2018 г. на душу населения **в размере 10451 рубля, для трудоспособного населения – 11310 рублей, пенсионеров – 8615 рублей, детей – 10302 рублей.**

Величина прожиточного минимума за III квартал 2018 г. по сравнению со II кварталом 2018 г. незначительно увеличится на душу населения на 0,1%, для трудоспособного населения на 0,3%, для пенсионеров – на 0,4%, а для детей уменьшилась на 0,8 процента.

Документ: Проект приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2018 года» // <http://regulation.gov.ru/projects#npa=84906>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА**Минтруд России напоминает, что проведение специальной оценки условий труда должно быть завершено не позднее 31 декабря 2018 года**

Сообщается, что в соответствии с требованиями Трудового кодекса России и Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Результаты ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда могут использоваться до окончания срока их действия, но не позднее чем 31 декабря 2018 г.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом России.

В целях недопущения снижения объема гарантий, компенсаций и прав работников на безопасный труд в связи с возможным риском проведения специальной оценки условий труда до конца 2018 г. не в полном объеме, Минтруд России обращает особое внимание на недопустимость нарушения требований Трудового кодекса России, Федерального закона № 426-ФЗ в части безусловного завершения проведения специальной оценки условий труда не позднее чем 31 декабря 2018 г.

Основание: Письмо Минтруда России от 01.06.2018 № 15-4/10/В-4010 «Об обязанности работодателя по обеспечению проведения специальной оценки условий труда» // СПС Консультант Плюс.

Причина уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте не имеет правового значения для решения вопроса о возможности изменить уровень предоставляемых гарантий и компенсаций

Вступивший в действие с 01.01.2014 Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» изменил подход к предоставлению гарантий и компенсаций работникам. Перечень гарантий и компенсаций стал зависеть от итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, а определение конкретного вида гарантии и компенсации отнесено к компетенции сторон трудового договора.

Вместе с тем, в силу положений ч. 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» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции данного Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу указанного Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Как отмечается в судебной практике (апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.07.2014 по делу № 33-7308/2014), при реализации компенсационных мер в переходный период порядок и условия осуществления таких мер направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не может быть ухудшен до получения результатов специальной оценки условий труда.

В случае улучшения условий труда по результатам проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам должны быть предоставлены в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, а именно: абз. 5 ч. 1, ч. 2 ст. 92, ст. ст. 117, 147 ТК РФ. При этом, согласно информации Минтруда России «Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)» // «Экономика и жизнь» (Бухгалтерское приложение), № 44, 07.11.2014, **улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте**. Указанный подход продекларирован в последующих письмах Минтруда России от 15.04.2015 № 15-1/ООГ-2161, от 26.02.2016 № 15-1/В-601 и закреплен в Положении о проведении специальной оценки условий труда и установлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ПАО «Газпром», утвержденным приказом ПАО «Газпром» от 11.11.2017 № 684. Согласно разъяснениям Роструда, приведенным в письме от 21.08.2015 № ТЗ/18930-3-3, причина уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте не имеет правового значения для решения вопроса о возможности изменить уровень предоставляемых гарантий и компенсаций.

Однако, в случае изменения условий труда по результатам специальной оценки условий труда только лишь в связи с изменением методики проведения оценки условий труда, результаты специальной оценки условий труда могут быть обжалованы заинтересованным работником, выборным органом первичной

профсоюзной организации в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе, в судебном порядке. По указанным категориям дел суды принимают во внимание наличие либо отсутствие доказательств, подтверждающих улучшение условий труда работников, вследствие проведенных работодателем ремонтных работ, модернизации приборов освещения, монтажа системы ионизации воздуха и т.п. (апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.04.2016 по делу № 33-6150/2016).

Таким образом, в случае если по результатам специальной оценки установлено улучшение условий труда на рабочих местах и указанные результаты не были обжалованы в установленном законом порядке, правовых оснований для сохранения ранее предоставляемых работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда не имеется.

Вместе с тем, обращаем внимание, что условия о компенсациях за работу во вредных условиях труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ), соблюдение трудового договора является обязанностью работодателя (ст. 22 ТК РФ). Таким образом, работодатель обязан предоставлять работникам компенсации в тех размерах и в том порядке, которые были ранее установлены, пока соответствующие условия трудового договора не будут изменены в установленном законом порядке.

Документ: Информационное письмо «Газпром профсоюза» от 17.10.2018 № 418 «О рассмотрении обращения» (извлечения).

Уменьшение числа вредных факторов на рабочем месте не дает права снизить надбавку к зарплате

После спецоценки работнику более чем в пять раз урезали надбавку за вредность. Причиной стало то, что работодатель устранил ряд вредных факторов, хотя класс условий труда остался прежним.

Позицию работодателя суд поддержал. Нельзя уменьшать гарантии и компенсации работнику, если не снизился **итоговый класс условий труда**. Наличие одного вредного фактора вместо нескольких еще не говорит о том, что условия на рабочем месте стали лучше.

Аналогичную позицию суды выражали и ранее.

Документ: Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 28.08.2018 по делу № 33-134/2018.

Составитель обзора:

А. Шустров