

общие нормы о системе государственных наград РФ, их исчерпывающий перечень, нормы об основаниях и критериях награждения каждой государственной наградой РФ в отдельности; общие положения о президентских, правительственных, парламентских, судебных и ведомственных наградах РФ; нормы, регулирующие собственно «наградной процесс».

Должный учет изложенного позволит консолидировать правовое регулирование наградных правоотношений, построить упорядоченную систему совершенно новой подотрасли — наградного законодательства, создать унифицированный наградной процесс, привести наградной механизм в РФ в состояние способности обеспечить наибольшую вероятность реализации права конкретного лица на награждение определенной наградой при наличии у него объективных заслуг, степень и характер которых соответствует нормативно закрепленным основаниям награждения ею.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дуэль В.М. Государственные награды в российском праве: проблемы теории и практики [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. — М., 2005.
2. О государственной наградной системе РФ [Текст]: указ Президента РФ от 07.09.2010 г. №1099 // СПС «Консультант Плюс».
3. См., напр.: О государственных наградах Омской области, наградах высших органов государственной власти Омской области и почетных званиях Омской области [Текст]: закон Омской области от 01.03.2004 г. №512-ОЗ // СПС «Консультант Плюс».
4. См., напр.: О государственных наградах Республики Алтай [Текст]: закон Респ. Алтай от 18.10.2005 г. №73-рз // СПС «Консультант Плюс».
5. См., напр.: О Положении о государственных наградах Республики Адыгея [Текст]: пост. Верховного Совета Респ. Адыгея от 16.09.1992 г. №74-1 // СПС «Консультант Плюс».
6. О системе государственной службы РФ [Текст]: федер. закон от 27.05.2003 г. №58-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
7. Справка к указу Президента РФ от 07.09.2010 г. №1099 // СПС «Консультант Плюс».
8. Трофимов Е.В. Наградное дело в РФ: административно-правовое исследование [Текст]: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.14. — М., 2013.
9. Трофимов Е.В. Правовое регулирование государственных наград в РФ [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. — М., 2006.
10. URL: <http://ria.ru/society/20150521/1065700911.html> (дата обращения: 29.12.15).

#### ИЗМЕНЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

**Е.А. Сафонова,**  
студентка 3 курса ИГиП ТюмГУ  
направление «Юриспруденция»  
[safokatya@mail.ru](mailto:safokatya@mail.ru)

**Научный руководитель:**  
**Л.В. Зайцева,**  
заведующий кафедрой трудового права и  
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,  
кандидат юридических наук, доцент

Труд является важнейшим экономическим и социальным фактором, обуславливающим развитие как отдельного человека, так и общества в целом. В связи с этим целью государства является создание эффективных правовых механизмов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Одним из наиболее приоритетных направлений в данной сфере является обеспечение условий охраны труда, направленных на минимизацию уровня профессиональных рисков.

Для решения проблемы высокого травматизма и профессиональной заболеваемости работников законодателем были значительно модернизированы нормы об охране труда. Наиболее заметный этап подобного реформирования связан с принятием Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанным федеральным законом была введена специальная оценка условий труда, пришедшая на смену ранее предусмотренной аттестации рабочих мест, которая относится к числу главных инструментов управления профессиональными рисками.

Следует заметить, что принятие указанного закона вызывает определенные сомнения. Особую обеспокоенность вызывают нормы, касающиеся введения процедуры специальной оценки условий труда, повлекшие за собой изменения трудовых прав работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

Отметим, что основная цель государства в регулировании труда работников, труд которых связан с вредными и опасными условиями труда, заключается в создании необходимых условий охраны труда, направленных на минимизацию уровня профессиональных рисков [1; 23]. Очевидно, что в случае, когда работник трудится на работах, признанных тяжелыми, или работах, где имеются вредные и (или) опасные условия труда, неблагоприятные факторы производственной среды, безусловно, сказываются на его здоровье и трудоспособности, что должно быть компенсировано. Однако, благодаря принятию ФЗ «О специальной оценке условий труда», многие гарантии указанной категории работников значительно снизились по сравнению с ранее действовавшим законодательством, и их предоставление было поставлено в прямую зависимость от результатов проведенной в организации специальной оценки условий труда.

Так, статья 92 ТК РФ в редакции от 25.11.2013 года устанавливала, что для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени должна составлять не более 36 часов в неделю [2]. Сегодня ситуация изменилась: произошло уменьшение круга лиц, на которых распространяется сокращенная продолжительность рабочего времени. Теперь она устанавливается по результатам специальной оценки условий труда: для категорий работ, отнесенных к вредным условиям труда 3-й и 4-й степени или опасным условиям труда. В результате, работники, работающие в условиях труда, отнесенных к 1 и 2 степени вредности, лишились права на сокращение рабочего времени, хотя и они тоже испытывают на себе воздействие вредных производственных факторов. Очевидно, что новые правила установления сокращенной продолжительности рабочего дня предполагают существенное ухудшение правового положения работников. Как справедливо указывает Е.А. Чудова, даже не обладая специальными знаниями в области измерения и оценки воздействия конкретных факторов окружающей среды на здоровье человека, из буквального толкования нормы права следует, что влияние вредных условий труда 1 и 2 степени на здоровье человека сводится к более длительному, чем до начала следующего дня, восстановлению функционального состояния организма работника, чем и обуславливается необходимость установления сокращенной продолжительности рабочего дня для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда всех без исключения классов [3; 52]. Данные нормативные положения характеризуются не только общим внутренним противоречием, они идут вразрез с нормами международного права, в частности с Европейской социальной хартией, ратифицированной РФ. Так, п. 1 ст. 2 Европейской социальной хартии предусматривает обязанность государств по обеспечению прогрессирующего снижения еженедельной продолжительности рабочего времени с учетом соображений производительности труда и иных факторов, среди которых называются характер работы и риски в отношении безопасности и здоровья, которым подвергаются работники. [4; 17]. Этой же позиции придерживается и Европейский комитет по социальным правам, созданный для контроля за соблюдением государствами-участниками тех прав, которые содержатся в Хартии. То есть, вредные условия труда 1-й, 2-й степени, несомненно, оказывают негативное воздействие на здоровье работников. Однако данные работники лишены гарантии на сокращение продолжительности рабочего времени, что противоречит положениям Европейской социальной хартии о прогрессирующем сокращении недельной продолжительности рабочего времени для работающих в таких условиях.

Дополнительные вопросы вызывают и положения ч. 3 ст. 92 ТК РФ, предусматривающей возможность увеличения продолжительности рабочего времени для работающих во вредных и опасных условиях до 40 часов в неделю «с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами». Данная норма означает, что рабочее время даже для работающих в наиболее вредных и опасных условиях труда может совершенно не сокращаться при условии замены денежной компенсацией. Представляется, что положения указанной статьи ущемляют трудовые права работника, что не только противоречит общим принципам охраны труда, нормам международного права, но и может повлечь негативные последствия. Помимо прочего, в отношении рассматриваемого вопроса Европейский комитет по социальным правам выразил свою позицию однозначно, упомянув, что «ни при каких обстоятельствах» подобная компенсация не может считаться адекватной мерой с точки зрения п. 4 ст. 2 Европейской социальной хартии [5].

Подобные изменения коснулись и порядка ежегодного оплачиваемого отпуска для работников с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). В частности, дополнительный отпуск в размере не менее 7 календарных дней теперь полагается не всем работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а только тем, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда. Это, в свою очередь, означает, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 1-й степени, что существенно ухудшает правовое положение указанных работников.

Помимо прочего, некорректной представляется и часть 3 статьи 117 ТК РФ: ею предусматривается возможность замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами [2].

Введение указанного положения представляется необоснованным, поскольку подобная компенсация не может считаться удовлетворительным способом профилактики наступления профессионального риска. Частое применение указанной нормы, напротив, может привести к увеличению риска производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Относительно части 3 статьи 117 и части 3 статьи 92 ТК РФ стремление законодателя предоставить работникам в случаях, установленных законом, возможность увеличения продолжительности рабочего времени и замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за счет выплаты денежной компенсации в целом понятно: при достаточно низком уровне заработной платы возможность получить дополнительную денежную компенсацию заинтересует многих. Однако согласимся с позицией Т.А. Сошниковой, которая отмечает, что в данной ситуации стремление законодателя вместо реальных гарантий предоставить денежные компенсации не может дать положительный эффект и способствовать укреплению здоровья трудящихся [6; 9].

Особый интерес в рамках данного вопроса также представляет позиция, складывающаяся в судебной практике по вопросу преювенности между результатами аттестации рабочих мест по условиям труда и результатами специальной оценки условий труда. В частности, сложилась практика, при которой суды при решении подобных вопросов указывают на тождественность классов (и степеней) условий труда, несмотря на то что их показатели и содержательная характеристика теперь различны. В основу рассмотрения дел данной категории судами положен принцип недопущения ухудшения положения работника. То есть считается недопустимым при применении на практике компенсационных мер, которые направлены на ухудшение или уменьшение, снижение размеров компенсаций. То есть те компенсации, которые имел работник до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда», не могут уменьшаться после его вступления в законную силу [7; 91]. В частности, суды подчеркивают, что предположения о том, что класс вредности, установлен-

ный при ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, фактически может не соответствовать классу вредности, определенному по результатам специальной оценки условий труда, не имеет правового значения. Такое мнение, к примеру, отражено в решениях Свердловского областного суда [98], Верховного суда РФ [9], Московского апелляционного суда [10] и др.

В результате сложившейся судебной практики наметилось две тенденции. С одной стороны, сформировалась специальная процедура пересмотра ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, обеспечивающая сохранение прав работников. С другой стороны, сложилась ситуация, при которой работники, фактически занятые в одинаковых условиях труда, имеют право на разные виды и размеры гарантий и компенсаций: за работниками, условия труда которых по результатам аттестации были признаны вредными и (или) опасными до введения в действие федерального закона «О специальной оценке условий труда», сохраняется полный пакет гарантий и компенсаций, не смотря на то, что по результатам специальной оценки условий их труда условия на их рабочем месте могли бы быть отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 1-й или 2-й степени, что не позволило бы им претендовать на указанные гарантии и компенсации; при этом работники, находящиеся в тех же условиях труда, уже признанных на данный момент по результатам проведенной специальной оценки условиями труда 1-й или 2-й степени лишаются права на те же гарантии и компенсации. На наш взгляд, сложившаяся ситуация входит в противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников.

Подводя итог можно отметить, что применение норм ФЗ «О специальной оценке условий труда» влечет снижение уровня гарантий и компенсаций для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Право работника на предоставление гарантий и компенсаций теперь обусловлено результатами специальной оценки условий труда. Следовательно, перед законодателем стоит задача — решить рассмотренные выше проблемы, модернизировать правовые нормы 10 раздела ТК РФ, поскольку от этого зависит оптимальное функционирование отношений по охране труда в целом и труда работников, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда, сопряженных с высокими профессиональными рисками для жизни и здоровья людей.

Полагаем, что следует вернуться к пересмотру статей 92, 94, 117 ТК РФ и исключить из них нормы, ухудшающие положение работников, работающих во вредных условиях труда 1 и 2 степени, по сравнению с ранее существовавшими правилами. Представляется, что подобные изменения системы правового регулирования охраны труда должны иметь комплексный характер. В противном случае, реформирование может не достичь тех целей, которые ставятся перед ним.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Джиоев Н.С. К вопросу о правовых проблемах применения специальной оценки условий труда на подземных работах / Н.С. Джиоев // Российская юстиция. — 2015. — №12. — С. 22-24.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ по сост. на 30.12.2015 //Собрание законодательства РФ. — 2002. — №1 (ч. 1). — ст. 3.
3. Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда/Е.А. Чудова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — №2. — С. 50-53.
4. Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята в г. Страсбурге 03.05.1996 //Бюллетень международных договоров. — 2010. — №4. — С. 17-67.
5. ECSR. Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece: Complaint от 06.12.2006г.№30/2005, decision on the merits of 6 December 2006 [Электронный ресурс]. — URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1463737&direct=true> (дата обращения: 06.05.2016 г.).
6. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления / Т.А. Сошникова // Адвокат. — 2014. — №10. — С. 5-11.
7. Зайцева Л.В. Специальная оценка условий труда // Перспективы развития нефтегазодобывающей отрасли Тюменской области: Сб. науч. трудов. / Под ред. А.А.Авраменко — Тюмень, 2014. — С. 82-96.
8. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.04.2015 по делу №33-5102/2015 [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы «Консультант плюс» (дата обращения 01.04.2016).
9. Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.11.1976 №38/27с: Решение Верховного Суда РФ от 14.10.2014 N АКПИ14-918 [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы «Консультант плюс» (дата обращения 01.04.2016).
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 ноября 2014 г. по делу №33-37384/14 [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы «Консультант плюс» (дата обращения 01.04.2016).