**Вопрос? На рабочем месте проведена специальная оценка труда, по результатам которой изменился подкласс условий труда: до специальной оценки был 3.2, после специальной оценки стал 3.1. Ранее у работника были льготы за работу по классу/подклассу 3.2 - дополнительный отпуск и доплата за работу во вредных условиях труда. Правильно ли поступит работодатель, если после соответствующего уведомления работника, через два месяца после специальной оценки и установления класса/подкласса 3.1 отменит льготу в виде дополнительного отпуска?**

**Ответ.** Из-за уменьшения итогового класса (подкласса) с 3.2 до 3.1 работникам должна предоставляться только дополнительная компенсация в виде повышенной оплаты труда. Факт того, что итоговый класс снизился по причине изменения методики проведения оценки условий труда без фактического изменения факторов производственной среды и трудового процесса, не ограничивает работодателя в его праве предоставлять компенсации и гарантии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно действующему законодательству. Условие трудового договора о предоставлении дополнительного отпуска может быть исключено либо по соглашению сторон в порядке [ст. 72](http://base.garant.ru/12125268/ca02e6ed6dbc88322fa399901f87b351/#block_72) ТК РФ, либо по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном [ст. 74](http://base.garant.ru/12125268/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_74) ТК РФ, с обязательным уведомлением работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

**Обоснование вывода:** Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, трудовым законодательством предусмотрены следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее - СУОТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (часть первая ст. 116, часть первая [ст. 117](http://base.garant.ru/12125268/0963ac4acca6289fffe1f40998650cbf/#block_117) ТК РФ);

- сокращенное рабочее время, право на которое имеют работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (часть первая [ст. 92](http://base.garant.ru/12125268/a01fd19fbf2aae1b9a36f043855d0c20/#block_92) ТК РФ);

- повышенная оплата труда, устанавливаемая всем работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда любой степени либо опасным условиям труда ([ст. 147](http://base.garant.ru/12125268/841c239a7d721ff98311abe881e21169/#block_147) ТК РФ).

Для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения СОУТ либо результаты проведенной до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда (до истечения срока действия таких результатов) ([ст. 7](http://base.garant.ru/70552676/e88847e78ccd9fdb54482c7fa15982bf/#block_7), [ч. 4 ст. 27](http://base.garant.ru/70552676/3e01a7fa47957b2f627d012fe630f5c6/#block_274) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", далее - Закон № 426-ФЗ).

При этом [частью 3 ст. 15](http://base.garant.ru/70552680/36bfb7176e3e8bfebe718035887e4efc/#block_153) Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ установлено, что при реализации компенсационных мер в соответствии с новой редакцией ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями 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 данного Закона (01.01.2014) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для их назначения. Пересмотр уже предоставляемых компенсаций работникам, принятым на работу до 01.01.2014, возможен после проведения специальной оценки и только в случае улучшения условий труда на рабочих местах, то есть уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (письмо Минтруда России от 15.04.2015 N 15-1/ООГ-2161, п. 12 информации Минтруда России от 29.10.2014 "Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда"). При этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (письма Минтруда России от 15.04.2015 № 15-1/ООГ-2161 и от 26.02.2016 N 15-1/В-601, а также постановление Суда Еврейской автономной области от 23.06.2015 N 4А-29/2015, определение Иркутского областного суда от 31.05.2016 N 33а-6238/2016, определение Самарского областного суда от 20.06.2016 № 33-7264/2016).  
Разъяснения, приведенные в [письме](http://base.garant.ru/71229978/) Роструда от 21.08.2015 № ТЗ/18930-3-3, позволяют заключить, что, по мнению чиновников, 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. Даже если класс (подкласс) снизился в результате изменения методики проведения оценки без фактического изменения факторов производственной среды и трудового процесса, работодатель вправе установить работникам рабочее время, отпуск и доплату в соответствии с действующим законодательством.  
Поскольку в рассматриваемом случае класс условий труда по результатам проведенной СОУТ снизился с класса (подкласса) 3.2 до 3.1, необходимо предоставлять только повышенную оплату труда, право на дополнительный отпуск и сокращенное рабочее время работники уже не имеют.  
Отметим, что законодательством не установлен какой-либо срок, с которого работодателю следует отменить компенсации, предоставляемые за работу во вредных условиях труда, в случае снижения итогового класса, подтвержденного результатами СОУТ.

Тут следует учитывать, что условия о компенсациях за работу с вредными условиями труда с указанием таких характеристик являются обязательными для включения в трудовой договор ([ст. 57](http://base.garant.ru/12125268/089b4a5b96814c6974a9dc40194feaf2/#block_57) ТК РФ). Соблюдение условий трудового договора является обязанностью работодателя ([ст. 22](http://base.garant.ru/12125268/94f5bf092e8d98af576ee351987de4f0/#block_22) ТК РФ). Следовательно, работодатель должен предоставлять работникам компенсации в тех размерах и в том порядке, которые были установлены до проведения СОУТ, до тех пор, пока соответствующие условия будут изменены либо по соглашению сторон в порядке [ст. 72](http://base.garant.ru/12125268/ca02e6ed6dbc88322fa399901f87b351/#block_72) ТК РФ, либо по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном [ст. 74](http://base.garant.ru/12125268/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_74) ТК РФ, с обязательным уведомлением работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.