**[Повышенная оплата труда по результатам специальной оценки](http://adm-mr.ru/trudovie-otnosheniya/2759-2016-11-11-08-24-07)**

 Надбавка за вредные условия труда. Как результаты специальной оценки связаны с размером оплаты труда

Проведение специальной оценки условий труда (далее — СОУТ) позволяет определить класс условий труда на рабочих местах. Если результаты СОУТ покажут, что работники выполняют свои трудовые обязанности во вредных и (или) опасных условиях, то обязанность работодателя в этом случае — предоставить им соответствующий объем компенсаций. Не соблюдение этого требования может рассматриваться как административное нарушение и влечет за собой ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Следуя ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» условия труда на предприятии по результатам СОУТ можно отнести к одному из четырех основных классов вредности:

- опасные (4 класс);

- вредные (3 класс);

- допустимые (2 класс);

- оптимальные (1 класс).

Принадлежность условий труда к классам 3 и 4 вредности, согласно ст. 92, 94, 117 и 147 ТК РФ обязывает работодателя предоставить работнику, занятому в таких условиях определенные компенсации в виде: дополнительной оплаты к окладу, дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня.

Компенсации предоставляются впервые

Для того, чтобы определить необходимость предоставления компенсации работодателю, согласно норме ФЗ № 426-ФЗ и Трудового кодекса РФ потребуется провести СОУТ на рабочих местах. Согласно определению Конституционного Суда РФ от 07.02.2013 № 135-0 компенсация предоставляется всем работникам, которым выполнять работу во вредных и (или) опасных условиях в случае, если такие условия подтверждаются результатами СОУТ. Поэтому если ранее по разным соображениям (аттестация рабочих мест проведена не была, была проведена с нарушениями и т. д.) компенсация работодателем не предоставлялась, то сейчас, в случае если по результатам СОУТ условия труда признаны вредными или опасными, предоставить компенсацию работодателя обязывает действующее законодательство.

Компенсации предоставлялись и ранее, но по результатам СОУТ были изменены

Результаты проведенной СОУТ могут либо подтвердить, либо изменить уже сложившуюся ситуацию.

В том случае, если результаты СОУТ продемонстрировали, что условия труда работников в связи с реконструкцией, модернизацией, изменением производственного цикла улучшились, то размеры компенсации и объем дополнительных гарантий работодатель вправе уменьшить.

С другой стороны, в случае, если работники, чей труд связан с вредными и опасными условиями уже пользуются преимуществами компенсационного пакета, то объем компенсаций не может быть сокращен по сравнению с тем объемом, который предоставлялся на 01.01.2014 если при этом сами условия труда на рабочем месте не улучшились (ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Другими словами, размер компенсаций, предоставляемый работникам на основании результатов ранее проведенных аттестаций или на основании нормативно-правовых актов бывшего СССР сохраняются вплоть до улучшения условий труда, зафиксированных по результатам СОУТ.

При рассмотрении вопроса об изменении объема пакета компенсаций работодатель обязан быть особенно внимателен, поскольку немотивированное снижение объема гарантий с большой долей вероятности может быть расценено Государственной инспекцией по труду как нарушение действующего законодательства, влекущее за собой вполне конкретную административную ответственность.

Как правильно рассчитать и установить компенсацию за вредные условия труда

Для оценки размера компенсации следует учесть следующие основополагающие моменты.

1. Действующие на законодательном уровне минимумы объема компенсаций (согласно ТК РФ):

- надбавка за вредность не должна оказаться меньше 4 % от размера тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ в случае нормальных условий труда (ст. 147 ТК РФ);

- минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска для работников, чей труд связан с опасными либо вредными условиями (2, 3 и 4 степень) не может быть меньше 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- продолжительность сокращенного рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю и 8 часов в день (ст. 92, 94 ТК РФ).

2. Регламент, устанавливаемый отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Определяя размер компенсации работодателю или уполномоченному им лицу будет полезно проверить, не распространяются ли на деятельность организации отраслевые (межотраслевые) нормы и соглашения. Так, к примеру, Отраслевое соглашение по угольной промышленности РФ на период с 01.04.2013 по 31.03.2016 определило, что работники, занятые на местах с особо опасными, тяжелыми и вредными условиями труда имеют право на увеличение тарифной ставки на 10 % и 20 % согласно специальному перечню.

В том случае, если такие решения на деятельность организации распространяются, то размеры предоставляемой компенсации не могут оказаться меньше тех, которые регламентируются этими Отраслевыми соглашениями.

3. Мнение профсоюзного органа.

Если в организации предусмотрена деятельность профсоюзного органа, то конкретные размеры компенсации работодатель устанавливает с учетом мнения такого органа в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Как оформляется повышенная оплата труда и прочие компенсационные привилегии по результатам СОУТ

Следуя регламенту ст. 189 ТК РФ режим работы и отдыха работников, включая сведения о предоставляемых дополнительных отпусках и сокращении рабочего дня отражаются в Правилах внутреннего трудового распорядка. Факт повышения размеры оплаты труда работникам, исполняющим трудовые обязанности во вредных условиях труда фиксируется в Положении об оплате труда, изданном на предприятии.

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия труда на рабочем месте, компенсации и гарантии, предоставляемые работнику в обязательном порядке прописываются в трудовом договоре.

В полной мере это требование относится как к новым работникам, только устраивающимся на предприятие, так и к уже работающим сотрудникам, включая случаи, когда условия труда на предприятии относятся к вредным и (или) опасным. В первом случае повышение зарплаты, сокращение рабочего дня и предоставление дополнительного отпуска в связи с вредностью условий труда прописывается в трудовом договоре в связи с вредностью условий труда прописывается в трудовом договоре при поступлении сотрудника на работу. Во втором случае (если сотрудник уже работает) эти моменты отражаются в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Доплата за работу на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда должна начисляться ежемесячно в процентах от тарифной ставки (оклада), является частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) и отражается в расчетном листке работника.