**ДОПЛАТЫ ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Обязанность работодателя делать доплаты за вредные условия труда установлена в статьях 146 и 147 Трудового кодекса РФ. В них говорится о необходимости устанавливать повышенную оплату труда для сотрудников, чья работа выполняется во вредных и опасных условиях. Однако в данном случае нужно понимать, что таковыми условия труда должны быть признаны только по итогу спецоценки условий труда (СОУТ). Ее проводят по правилам, прописанным в законе № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

Напомним, эту процедуру обязаны проходить все работодатели. Проводится она не реже одного раза в пять лет в отношении всех рабочих мест сотрудников. Кроме того, проводить оценку дополнительно вне плана необходимо при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, при получении соответствующего предписания трудовой инспекции, при радикальных изменениях условий труда, после несчастного случая на производстве или при выявленном профзаболевании, а также при поступлении соответствующего мотивированного предложения от профсоюза.

Если после поведения проверки условия труда признаются вредными, то работникам соответствующих должностей необходимо установить доплату. И наоборот, если, согласно заключению, рабочее место признано безопасным, то подобная доплата за вредные условия труда не устанавливается, поскольку нет самих вредных условий (ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса РФ).

Соответственно фактор наличия вредных условий либо же, наоборот, их отсутствия считается действующим до проведения следующей спецоценки. Следовательно, доплата работникам будет производиться лишь в те периоды, когда рабочее место аттестовано с соответствующим «опасным» статусом. Если этот статус изменился, то в компании оформляется приказ о доплате за вредные условия труда.

**КАК РАССЧИТАТЬ ДОПЛАТУ ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

О том, как рассчитывается доплата за вредные условия труда, говорится в уже упомянутой статье 147 Трудового кодекса. В частности, сумма таких доплат в своем минимальном размере должна составлять 4 процента от тарифной ставки или оклада, действующих для аналогичных видов работ с нормальными условиями труда. В то же время этот вопрос должен решаться с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры доплаты за вредные условия труда прописываются в коллективном и трудовых договорах.

Пример расчета доплаты за вредные условия труда

По результатам проведенной спецоценки рабочих мест производственного подразделения ООО «Альфа», условия труда в указанном подразделении были признаны вредными с 10 апреля 2017 года. Этой же датой в компании были оформлены соответствующие документы об установлении 5-процентной надбавки для работников данного подразделения, подписаны соответствующие дополнительные соглашения к трудовым договорам, внесены коррективы в коллективный договор.
Расчет заработной платы работника подразделения с окладом в 40 000 рублей за апрель составит:5 рабочих дней до СОУТ х (40 000 рублей : 20 рабочих дней в месяце) + 15 рабочих дней после спецоценки х (40 000 рублей : 20 рабочих дней в месяце) х 1,05 = 41 500 рублей.

 Если компания находится в регионах Крайнего Севера или приравненных к ним территориях, и, следовательно, заработная плата сотрудникам выплачивается с применением районного коэффициента, то этот коэффициент применяется и в отношении доплаты за вредные условия.

**ШТРАФЫ ЗА НЕВЫПЛАТУ ДОПЛАТЫ ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Неправильный расчет «вредных» доплат либо же их полное отсутствие в ситуациях, когда выплачивать их необходимо, чреват для работодателя набором штрафных санкций. В данном случае, ответственность возникает, как за невыплату части самой заработной платы. Прежде всего, речь будет идти о начислении компенсации сотрудникам за задержку части положенных сумм. Она рассчитывается, напомним, как одна сто пятидесятая от действующей в период задержки ключевой ставки от суммы задолженности за каждый день просрочки.

Компенсацию нерадивый работодатель обязан будет выплатить работнику, а вот перед бюджетом у него может возникнуть штрафная задолженность. Штрафы за задержку даже части выплаты заработной платы предусмотрены в части 6 статьи 5,27 Кодекса об административных правонарушениях.

Их сумма для организации составляет от 30 000 до 50 000 рублей, для должностного лица – от 10 000 до 20 000 рублей, и для индивидуального предпринимателя – от 1000 до 5000 рублей. Не следует забывать и об уголовной ответственности, согласно статье 145.1 Уголовного кодекса. В некоторых случаях она предусматривает меры вплоть до лишения свободы директору компании, которая не выплачивает заработную плату.