**Государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Ставропольском крае напоминает о необходимости проведения работодателями специальной оценки условий труда и отвечает на вопросы о порядке предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда**

Действующая редакция Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) определяет, что работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, положены гарантии и компенсации. Частью первой ст. 219 ТК РФ определен перечень гарантий и компенсаций, которые должны предоставляться рассматриваемой категории работников:

– сокращенная продолжительность рабочего времени с возможностью выплаты денежной компенсации за работу в пределах общеустановленной 40-часовой рабочей недели (ст. 92 ТК РФ);

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с возможностью выплаты компенсации за часть такого отпуска, превышающую минимальную продолжительность (ст. 117 ТК РФ);

– повышенная оплата труда работников (ст. 147 ТК РФ).

В настоящее время в ТК РФ нет положений о компенсации, предусмотренной для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прежней редакцией ст. 219 ТК РФ, которая могла устанавливаться коллективным договором, соглашением, действующим в организации локальным нормативным актом и (или) непосредственно заключенным с работником трудовым договором. Как правило, такая компенсация устанавливалась действующим в организации коллективным договором в случае невозможности снижения влияния вредных факторов на рабочем месте против законодательно установленных ограничений. При этом компенсация рассматривалась как дополнительная к вышеуказанным. Организации вправе сохранить предоставление рассматриваемой компенсации, но необходимо будет оплачивать ее уже из своих средств, оставшихся после уплаты налога на прибыль. Данное правило касается гарантий и компенсаций в виде предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени и установления дополнительного отпуска, а также повышенной оплаты труда. Компенсации, предусмотренные прежней редакцией ст. 219 ТК РФ, рассматриваемое правило не касается, в связи с чем она может быть отменена. При этом необходимо соблюсти обязательную процедуру – предупредить работника не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ к обязательным условиям трудового договора отнесены условия труда на рабочем месте, гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Во исполнение требований действующего законодательства, после проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) со всеми сотрудниками организации необходимо подписать дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых отразить результаты СОУТ. Необходимо учитывать, что в силу положений действующего законодательства условия труда делятся на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. В свою очередь, вредные условия труда дополнительно делятся на 4 подкласса (соответственно вредные условия труда 1, 2, 3 и 4 класса). Таковы положения ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В соответствии с требованиями ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 класса или опасным условиям труда. Продолжительность рабочего времени не может превысить 36 часов в неделю. Таким образом, права работать ниже общеустановленной 40-часовой рабочей недели лишились лица, на рабочих местах которых условия труда отнесены к вредным 1 или 2 класса (3.1 и 3.2 подкласс условий труда).

Действующее законодательство оговаривает только максимально возможную для соответствующих лиц продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Согласно же части второй ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени каждого конкретного работника устанавливается заключенным с ним трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ. Предусмотрена возможность денежной компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени сотрудников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда. С согласия самого работника продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю. Соответствующие нормы закреплены в части третьей ст. 92 ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ. Возможность увеличения продолжительности рабочего времени напрямую увязана с выплатой денежной компенсации. По этой причине отсутствие компенсации будет рассматриваться как прямое нарушение положений действующего законодательства со всеми вытекающими последствиями.

В соответствии с частью первой ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Исходя из приведенных положений, право на отпуск утратили лица, на рабочих местах которых условия труда определены как вредные 1 степени (класс условий труда 3.1). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. В каждом конкретном случае продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ. Таковы положения части третьей ст. 117 ТК РФ. Порядок, размеры и условия выплаты компенсации за часть дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором организации. Суммы выплачиваемой компенсации подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами. Объясняется это, во-первых, положениями соответствующих нормативных правовых актов, и, во-вторых, данная компенсация по своей сути является гарантией (а не компенсацией в смысле ст. 164 ТК РФ).

Право на повышенную оплату труда установлены за всеми работниками, условия труда на рабочих местах которых по итогам СОУТ признаны вредными (всех классов – 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасными (класс условий труда 4). В частности, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закреплен непосредственно в ст. 147 ТК РФ. Он установлен на уровне 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором. Таким образом, в отличие от вышерассмотренных гарантий и компенсаций, размер повышенной оплаты труда организация вправе определять самостоятельно. И такой размер дополнительной оплаты труда вполне может превышать минимальный уровень, составляющий 4%. При этом не имеет значения, является организация участником какого-либо отраслевого (межотраслевого) соглашения или нет. Расходы на повышенную оплату труда (в том числе в размере более 4% тарифной ставки или оклада) в полной мере могут признаваться в целях налогообложения прибыли. Рассматриваемые выплаты следует считать выплатами по оплате труда (а не компенсациями) или как минимум гарантиями (в смысле применения положений ст. 219 ТК РФ), а потому они в полной мере подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, а также обложению страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды.