



Статтею 100 Кодексу законів про працю України передбачено встановлення **підвищеної оплати праці**

на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я.

Умови оплати праці працівників галузі освіти, у тому числі і за роботу з важкими та шкідливими умовами праці, визначені в Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.93 № 102 (далі — Інструкція № 102) та Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки (далі – Галузева угода).

Згідно з п.33 Інструкції № 102, керівники закладів освіти за погодженням з профспілковими комітетами можуть установлювати доплати працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу); і до 24% тарифної ставки (посадового окладу) на роботах з особливо важкими та шкідливими умовами праці в порядку і на підставі переліку робіт, передбачених у додатку № 9 до Інструкції № 102 (такий же перелік робіт наведено у додатку 2 до Галузевої угоди).

).

Пунктом 1.152 додатку № 9 роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паро-масляних печей та інших апаратів для смаження та випікання віднесено до видів робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких установлюються **доплати у розмірі до 12 %**

. Зазначені доплати за несприятливі умови праці встановлюються

за результатами атестації робочих місць

відповідно до

Положення про порядок установлення доплат за несприятливі умови праці,

викладеного в зазначеному вище

додатку № 9.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати працівникам, які виконують такі види робіт, установлюються наказом по закладу.

Відповідно до роз'яснення у листі Мінпраці від 24.12.2007 № 939/13/84-07, **доплата за роботу з важкими і шкідливими умовами праці нараховується за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.**

Отже, якщо кухар **фактично не працює у шкідливих умовах праці, то підстав для виплати йому доплати «за шкідливість» немає**

. Якщо ж під час канікул він

продовжує виконувати свої трудові обов'язки

на робочому місці зі шкідливими умовами праці, то цю доплату слід

нараховувати

.