

СТАРАЯ АТТЕСТАЦИЯ ЕЩЕ ПОСЛУЖИТ

Новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569, вступил в силу 1 сентября 2008 г. Какие требования к аттестации рабочих мест изменились, а какие остались прежними, кто и когда должен ее проводить – всем этим вопросам посвящена данная статья.

Поскольку одной из обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на работодателя ст. 212 ТК РФ, является проведение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда, возникает вопрос о необходимости проведения внеочередной аттестации.

До настоящего времени основным нормативно-правовым актом, устанавливающим порядок проведения аттестации, являлось постановление Минтруда России от 14.03.1997 № 12.

Однако Приказ № 569 его не отменил, поэтому Постановление № 12 продолжает действовать в части, не противоречащей новому Порядку проведения аттестации рабочих мест.

В частности, сохранилось требование об аттестации рабочего места не реже одного раза в пять лет (п. 5 Порядка).

Согласно п. 6 Порядка переаттестации подлежат рабочие места:

- после замены производственного оборудования;
- при изменении технологического процесса, средств коллективной защиты и др.;

– при выявлении нарушений установленного Порядка, по требованию должностных лиц федерального органа исполнительной власти, а также органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных проводить государственную экспертизу условий труда.

Как видим, изменение нормативных актов в этот перечень не входит.

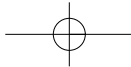
Следовательно, результаты, к примеру, прошлогодней аттестации рабочих мест в организации будут действительны еще пять лет. Ведь такая аттестация по-прежнему включает в себя гигиеническую оценку условий труда, оценку травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Аттестуемых стало больше

Существенным отличием Приказа № 569 от Постановления № 12 является значительное расширение круга работодателей, обязанных проводить аттестацию. Если прежде это должны были делать только организации, то теперь согласно п. 1 Приказа № 569 обязанность по проведению аттестации возложена и на работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями.

Кроме того, Приказ № 569 значительно расширил перечень целей, в которых могут использоваться результаты аттестации.

Эти результаты теперь должны предоставляться соискателям, принимаемым на работу, для получения ими достоверной информации об условиях труда на рабочих



АТТЕСТАЦИЯ

местах, о существующем риске для здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также о полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

Результаты аттестации теперь могут использоваться в целях подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу), периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам.

Еще одним нововведением является требование к работодателю после проведения аттестации направить в государственную инспекцию труда перечень рабочих мест, ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации, а также сводную ведомость рабочих мест.

По нашему мнению, направить требуемые документы должны и предприятия, проводившие аттестацию рабочих мест еще в соответствии с прежним Положением.

Что касается других отличий, то необходимо отметить расширение рекомендуемого состава аттестационной комиссии за счет включения в него представителей привлеченной аттестующей организации, юристов и специалистов по кадрам.

Определен теперь и порядок проведения аттестации нестационарных рабочих мест. К ним относятся места с территориально меняющимися рабочими зонами (например, у строителей). Поэтому если аттестация таких рабочих мест ранее не проводилась, то теперь это следует сделать.

Как сэкономить на расходах

Одной из причин того, что проведение аттестации рабочих мест еще не стало нор-

мой для работодателей, является не только ее трудоемкость, но и дороговизна.

Избежать расходов работодателю скорее всего не удастся. Ведь в случае проверки государственной инспекцией труда он может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда, что влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб.; на индивидуальных предпринимателей – от 1 000 до 5 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток.

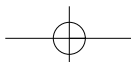
Да и уплата штрафа не освободит работодателя от необходимости пройти аттестацию.

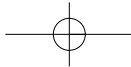
Чтобы уменьшить расходы на аттестацию, ее можно провести самостоятельно, без привлечения сторонней аттестующей организации. Ведь последняя согласно п. 10 Порядка на паритетной основе осуществляет лишь координацию, методическое руководство и контроль за проведением работ по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Но в этом случае организации следует быть готовой к тому, что проверяющие органы потребуют доказать, что аттестующая комиссия была сформирована из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда, а ее измерительные приборы признаны соответствующими действующим стандартам.

У приглашенной аккредитованной специализированной организации обычно есть и обученные специалисты и измерительное оборудование.

Несмотря на то, что согласно п. 1 Порядка аттестации подлежат все имеющиеся на





АТТЕСТАЦИЯ

предприятию рабочие места, нигде не сказано, что они должны аттестовываться одновременно. Никто не запрещает эту работу проводить поэтапно, растянув процесс на годы.

Наконец, необходимо отметить, что законодатель дает организации возможность компенсировать часть расходов, понесенных в связи с аттестацией рабочих мест.

Во-первых, в налоговом учете затраты на аттестацию рабочих мест являются расходами на обеспечение нормальных условий труда (подп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ).

Налогоплательщики, применяющие УСН, затраты на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующим получением сертификата соответствия работ по охране труда могут включить в расходы на основании подп. 26 п. 1 ст. 346¹⁶ НК РФ.

Во-вторых, если на предприятии проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (причем не обязательно все места должны быть аттестованы) и если за определенный период не было травм, то работодатель имеет право на льготы – снижение ставки взносов по страхованию от несчастных случаев (скидки к страховым тарифам на величину до 40% от исходной ставки).

Расчет таких скидок по отношению к страховым тарифам осуществляется согласно Методики, утвержденной постановлением ФСС РФ от 05.02.2002 № 11.

В-третьих, в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 16 Федерального закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов» Фонд вправе принимать решения о направлении страхователем до 20% начисленных за предшествующий год сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на про-

изводстве и профессиональных заболеваний, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем году, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Согласно п. 2 Правил финансирования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 30.01.2008 № 43н, к таким предупредительным мерам относится и проведение аккредитованным органом (организацией) аттестации рабочих мест по условиям труда.

В-четвертых, п. 6 Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных постановлением Минтруда России от 18.12.1998 № 51, устанавливает возможность выдачи работникам средств индивидуальной защиты, не предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ.

Обоснованность таких расходов по результатам аттестации рабочих мест подтверждена письмами Минфина России от 14.04.2005 № 03-03-01-04/1/191 и МНС России от 12.04.2004 № 02-5-10/23.

Когда медлительность на пользу

Многие предприятия с вредными условиями труда благодаря проведенной аттестации экономят свои средства, причем в размерах, даже превышающих расходы на аттестацию.

Дело в том, что каждый работник в соответствии со ст. 219 ТК РФ имеет право на компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением,

АТТЕСТАЦИЯ

трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом размеры таких компенсаций устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Проект соответствующего Постановления Правительства РФ до сих пор разрабатывается.

Минфин России письмом от 21.08.2007 № 03-04-07-02/40 сообщил, что в настоящее время основаниями для предоставления компенсаций за работу, протекающую во вредных условиях труда, служат результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (наличие вредных производственных факторов, травмоопасных участков, оборудования, показателей тяжести, напряженности трудового процесса и т.д.), которая проводится в соответствии с действующими нормативными актами.

Такие компенсационные выплаты не подлежат обложению НДФЛ и ЕСН на основании п. 3 ст. 217 и подп. 2 п. 1 ст. 238 НК РФ.

ФНС уже заявила, что в отсутствие постановления Правительства РФ она столкнулась с ситуацией, когда под видом не облагаемых НДФЛ и ЕСН компенсационных выплат производится оплата труда работников в повышенном размере.

Однако, судя по арбитражной практике, доказать необходимость удержания НДФЛ и начисления ЕСН на эти компенсационные выплаты ей практически не удастся (см., например, Постановления ФАС ЦО от 11.07.2005 № А68-АП-379/12-04, ФАС УО от 14.05.2007 № Ф09-3430/07-С2; Постановления Президиума ВАС РФ от 17.10.2006 № 86/06, от 24.07.2007 № 4419/07).

Неожиданная помощь

Иногда проведенная аттестация выручает организацию самым неожиданным образом. Так, например, Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека попыталось оштрафовать ОАО по ст. 6.4 КоАП РФ на 10 000 руб. за превышение допустимой нормы шума на рабочем месте (в автомобиле ГАЗ-3110). Однако суд поверил не показаниям прибора при разовом замере шума, а результатам аттестации рабочего места, по которым суммарно в течение рабочего дня уровень шума не превышает допустимые нормы (Постановление ФАС УО от 13.08.2008 № Ф09-5707/08-С1).

Небольшая путаница

В завершение хочется посетовать на то, что Приказ № 569 содержит неточности, позволяющие двусмысленно толковать те или иные положения документа.

Представители федеральных органов исполнительной власти на межведомственном совещании по вопросам охраны труда, прошедшем 4 апреля 2008 г., обратились к Департаменту трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России с просьбой разработать методические рекомендации по данному вопросу и подготовить четкие пояснения, исключающие двусмысленное толкование и способствующие безусловному выполнению всех положений данного Приказа.

Ответа ждем до сих пор.

*В. ЕГОРОВ,
ГАЗЕТА «ЭЖ-ЮРИСТ»*