

КАК ПРОВЕСТИ АТТЕСТАЦИЮ РАБОЧИХ МЕСТ С МАКСИМАЛЬНОЙ ВЫГОДОЙ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

**(КОММЕНТАРИЙ К НОВОМУ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕНИЯ
АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА)**

Работодатели (организации и индивидуальные предприниматели) должны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда <1>. Это означает, что рабочие места необходимо оценивать в целях выявления вредных или опасных производственных факторов и приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Причем с 1 сентября 2008 г. это нужно делать по новым правилам, так как с этой даты вступил в силу новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда <2>. Он пришел на смену изрядно устаревшему Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда <3>, которое уже не соответствовало в полной мере современному трудовому законодательству.

<1> Статьи 209, 212 ТК РФ.

<2> Утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 (далее – Порядок).

<3> Утверждено Постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12 (далее – Положение).

<4> Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

<5> Часть 1 ст. 3.12 КоАП РФ.

<6> Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Для справки

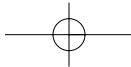
Предупреди руководителя

За непроведение аттестации или нарушение порядка ее проведения труд-инспекция <4> может:

(или) оштрафовать организацию на сумму от 30 тыс. до 50 тыс. руб., а руководителя организации и работодателя – индивидуального предпринимателя – на сумму от 1 тыс. до 5 тыс. руб.;

(или) направить материалы в суд для приостановления деятельности организации (ее подразделения) на срок до 90 суток, если при этом возникла угроза жизни или здоровью людей либо наступили иные последствия, которые могут повлечь приостановление деятельности организации (ее подразделения) <5>.

За повторное нарушение законодательства о труде и охране труда руководителям грозит дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет <6>.



АТТЕСТАЦИЯ

Игнорировать требования законодательства о проведении аттестации рабочих мест работодателям не следует, так как это может привести к очень серьезным негативным последствиям для нарушителей.

В то же время проведение аттестации дает работодателям целый ряд льгот и преимуществ, а именно позволяет:

– не устанавливать работникам гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда, если аттестация признала их безопасными <7>;

– убедить налоговиков в обоснованности отнесения на расходы сумм гарантий и компенсаций работникам за вредные и (или) опасные условия труда;

– получить скидку к страховому тарифу на «несчастное» страхование <8>.

Кроме того, работодатель может попытаться уменьшить суммы взносов на «несчастное» страхование на затраты по аттестации и проведению предупредительных мероприятий, направленных на улучшение условий труда <9>.

В этой статье мы расскажем о налоговых и соцстраховских последствиях аттестации, а также о гарантиях, которые работодатель обязан по ТК РФ предоставлять своим работникам за вредные и (или) опасные условия труда. Но вначале – об изменениях в самой процедуре проведения аттестации. Ведь перечисленными льготами и преимуществами можно без проблем воспользоваться только тогда, когда аттестация про-

ведена по всем правилам, а ее результаты грамотно оформлены.

Аттестация: что изменилось

Предпринимателей тоже посчитали

С 1 сентября 2008 г. аттестацию рабочих мест должны проводить не только организации, но и индивидуальные предприниматели, нанимающие работников <10>.

Новый состав аттестационной комиссии

Аттестационная комиссия, создаваемая руководителем организации <11>, теперь должна формироваться в основном из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда <12>. Это нововведение обусловлено тем, что проведение аттестации требует специальных знаний <13>. Такую подготовку осуществляют специально уполномоченные организации <12>. По информации, полученной редакцией из Минздравсоцразвития России, сейчас готовятся документы, регламентирующие обучение специалистов в таких организациях.

В соответствии с Порядком, аттестационная комиссия создается организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и аттестующей организацией на паритетных началах, то есть из равного числа сотрудников работодате-

<7> Часть 4 ст. 219 ТК РФ.

<8> Пункт 12 Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением ФСС РФ от 05.02.2002 № 11 (далее – Методика).

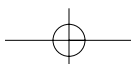
<9> Пункт 1 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ.

<10> Пункт 1 Порядка.

<11> Пункт 9 Порядка.

<12> Пункт 10 Порядка.

<13> Пункт 2 Порядка.



АТТЕСТАЦИЯ

ля и специалистов аттестующей организации <12>. Следовательно, право работодателей на самостоятельное проведение аттестации здесь прямо не закреплено, в связи с чем возникло мнение, что для проведения аттестации нужно привлекать аттестующую организацию. Однако из положения Порядка об оформлении результатов проведенной аттестации следует, что привлечение аттестующей организации необязательно <18>, что вытекает из закрепленного в ТК РФ права (а не обязанности) работодателя привлекать стороннюю организацию, оказывающую услуги в области охраны труда <19>.

Поэтому работодатели могут:

(или) провести аттестацию собственными силами. Но это трудно, так как потребуются специалисты, владеющие всеми тонкостями проведения аттестации, и специальное измерительное оборудование;

(или) привлечь аттестующую организацию, имеющую сертификат и аккредитацию. Это более предпочтительный вариант, поскольку специалисты сторонней организации сами смогут произвести все необходимые замеры и оценки, а также оформить нужную документацию. Но и в этом случае работодателю придется подключить к аттестации своих работников, и уже такая объединенная комиссия будет выполнять все возложенные на аттестационную комиссию функции <20>.

Итак, если работодатель решил на самостоятельное проведение аттестации, то

<14> Статья 216.1 ТК РФ.

<15> Пункт 6 Порядка.

<16> Статья 5.27 КоАП РФ.

<17> Письмо Минфина России и ФНС России от 15.04.2008 № ШС-6-3/282@; Письма Минфина России от 12.09.2006 № 03-05-02-04/143, от 07.04.2006 № 03-05-02-04/36, от 06.04.2006 № 03-05-02-04/35.

<18> Подпункт 3 п. 45 Порядка.

<19> Часть 3 ст. 217 ТК РФ.

<20> Пункты 10, 11 Порядка.

Для справки

Предупреди руководителя

Включать в состав аттестационной комиссии лиц, не прошедших обучение по аттестации рабочих мест, небезопасно. Результаты проведенной ими аттестации могут быть опровергнуты органами государственной экспертизы труда из-за низкого качества ее проведения <14>. В этом случае вам придется проводить повторную аттестацию <15>.

Кроме того, если из-за неподготовленности членов аттестационной комиссии при аттестации будет нарушено трудовое законодательство, то это может повлечь ответственность работодателя и руководителя организации <16>.

А налоговики могут счесть необоснованным отнесение на расходы по итогам такой аттестации сумм выплат работникам за вредные и (или) опасные условия труда и доначислить налог на прибыль. И, скорее всего, потребуют проведения государственной экспертизы условий труда <17>.

ему нужно сформировать аттестационную комиссию целиком из собственных специалистов. В ее состав рекомендуется включать руководителей структурных подразделений организации, юристов, специалистов службы охраны труда, кадровиков, специалистов по труду и заработной плате, представителей лабораторных подразделений, профсоюзов, комитетов (комиссий)

АТТЕСТАЦИЯ

по охране труда, главных специалистов, медработников <21>.

При выборе второго варианта важно заранее:

- определиться, какая сторонняя организация будет проводить аттестацию;
- запросить у нее копии документов на право проведения измерений и оценок условий труда (с указанием области аккредитации, то есть на каких рабочих местах и по каким параметрам аттестующая организация имеет право проводить аттестацию) <22>;
- отразить факт привлечения сторонней организации в приказе о проведении аттестации <23>.

Обновленная процедура аттестации

Как и прежде, аттестации подлежат все имеющиеся у работодателя рабочие места <24>. Причем не только стационарные, но и нестационарные, то есть места с территориально меняющимися рабочими зонами <25>. Рабочая зона – это часть рабочего места, оснащенная средствами производства, в которой работники выполняют сходную по характеру работу или операцию (например, слесари-сантехники, слесари-электрики, строительные рабочие и др.). Понятие нестационарных рабочих мест введено впервые.

В Порядке впервые дано понятие аналогичных рабочих мест. Такие рабочие места могут аттестовываться на основании измерений как минимум 20% из них <26>.

Это позволяет экономить время и деньги на аттестации. Так, комиссии не придется тратить время на замеры и оценку по каждому из аналогичных рабочих мест. А в слу-

- <21> Пункт 10 Порядка.
- <22> Подпункт 3 п. 45 Порядка.
- <23> Пункт 9, пп. 1 п. 45 Порядка.
- <24> Пункт 1 Порядка.
- <25> Пункт 14 Порядка.
- <26> Пункт 12 Порядка.

Для справки

Аналогичные рабочие места – это рабочие места, характеризующиеся совокупностью следующих признаков <26>:

- профессии или должности имеют одно и то же наименование;
- выполняются одни и те же профессиональные обязанности при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы;
- используются однотипные производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье;
- работа выполняется в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе;
- используются однотипные системы вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- как правило, одинаково расположены объекты на рабочем месте;
- имеется одинаковый набор вредных или опасных производственных факторов одного класса и степени.

чае привлечения аттестующей организации стоимость работ по аттестации будет складываться из количества рабочих мест, на которых проводится определение вредных производственных факторов, влияющих на условия труда, оценки тяжести и напряженности трудового процесса, оценки травмобезопасности и обеспеченности средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Однако для того чтобы воспользоваться таким правом, комиссия должна:

АТТЕСТАЦИЯ

Для справки

Предупреди руководителя

Если все рабочие места в офисе оборудованы одними и теми же орудиями труда и находятся в однотипных помещениях и пр., это еще не значит, что они аналогичные.

Поскольку в одном и том же помещении уровни воздействия производственных факторов на разных рабочих местах (например, электромагнитного излучения, вибрации и пр.) могут различаться.

Кроме того, одним из условий, позволяющих относить рабочие места к аналогичным, является совпадение наименований профессий (должностей) работников, а они у разных офисных работников различаются, например у бухгалтера и юриста.

Поэтому произвести замеры только на 20% таких рабочих мест и тем самым сэкономить можно только тогда, когда налицо все перечисленные условия аналогичности.

– выделить в составе всех имеющихся рабочих мест аналогичные, руководствуясь при этом вышеперечисленными признаками аналогичности, и отразить это в перечне рабочих мест организации <27>;

– обследовать как минимум 20% выделенных аналогичных мест (в любом случае не менее двух) и убедиться в их фактической аналогичности.

<26> Пункт 12 Порядка.

<27> Подпункт 3 п. 11 Порядка.

<28> Пункт 12 Порядка.

<29> Приложение № 2 к Порядку.

<30> Приложение № 3 к Порядку.

<31> Пункты 32, 37 Порядка.

<32> Приложения №№ 4, 5 к Порядку.

<33> Пункт 7 Порядка.

Если при этом будет выявлено хотя бы одно рабочее место, не соответствующее признакам аналогичности, то комиссии придется произвести замеры по всем рабочим местам, первоначально выделенным как аналогичные <28>. В прежнем Положении не уточнялось, что должна делать комиссия в такой ситуации.

Порядком утверждены новые форма карты аттестации рабочего места по условиям труда <29> и Рекомендации по ее заполнению <30>. Для аналогичных рабочих мест заполняется одна карта аттестации <28>.

Оценка травмобезопасности рабочего места и оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты оформляются самостоятельными протоколами <31> по утвержденным формам <32>.

Требования к периодичности проведения аттестации остались прежними – не реже одного раза в 5 лет. Однако вновь созданные рабочие места нужно аттестовать сразу после их ввода в эксплуатацию, а не ждать, когда истечет 5 лет с момента проведения предыдущей аттестации у данного работодателя <33>. Раньше в отношении вновь создаваемых рабочих мест такое требование прямо закреплено не было.

Подведение итогов

На заключительном этапе аттестации комиссия должна оценить фактическое состояние условий труда на рабочих местах. В результате рабочее место признается аттестованным с присвоением ему соответствующего класса вредности, опасности и

АТТЕСТАЦИЯ

травмобезопасности и с оценкой, соответствует оно требованиям обеспеченности средствами индивидуальной защиты или нет <34>. При этом раньше четырех классов вредности не было, а рабочие места признавались аттестованными, не аттестованными или условно аттестованными. Также прежним Положением предусматривалась ликвидация или незамедлительное переоснащение неаттестованных рабочих мест <35>. Теперь же Порядок устанавливает, что при отнесении условий труда на рабочем месте к классу 4 (опасному) в организации должны разрабатываться меры по снижению уровня воздействия опасных факторов <36>.

Результаты аттестации оформляются в виде пакета документов, заполняемых по новым формам <37>.

Порядком введено новое требование, согласно которому часть документов, оформляемых по результатам аттестации, работодатель должен отправить в трудовую инспекцию субъекта РФ (территориальный орган Роструда) <38>. Ранее действующее Положение обязанности работодателей направлять куда-либо материалы аттестации не предусматривало.

К направляемым в региональную трудовую инспекцию документам относятся:

- *перечень рабочих мест организации, подлежащих аттестации;*
- *ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации;*
- *сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации.*

<34> Пункты 41, 42 Порядка.

<35> Пункты 3.4.5, 3.4.6 Положения.

<36> Пункт 44 Порядка.

<37> Пункт 45 Порядка.

<38> Пункт 46 Порядка.

<39> Приложение № 10 к Порядку.

К этим документам необходимо приложить информацию по установленной форме <39>, включающую в себя:

- *данные об аттестующей организации;*
- *данные об учредителе (учредителях);*
- *данные об организации (либо работодателе – ИП), где проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;*
- *виды измерений, проведенных аттестующей организацией;*
- *средства измерений, использованные аттестующей организацией;*
- *кадровый состав работников аттестующей организации.*

Как нам разъяснили в Минздравсоцразвития России, работы по аттестации рабочих мест, начатые до 1 сентября 2008 г., нужно продолжать до полного завершения по старому Положению. При этом если организация провела аттестацию по старым правилам, действующим до 1 сентября 2008 г., то материалы аттестации в трудовую инспекцию можно не отправлять.

Это не будет расценено как нарушение законодательства, поскольку старое Положение такой обязанности не предусматривало. Однако если аттестация проведена уже в соответствии с новым Порядком, то непредставление или несвоевременное представление ее материалов в трудовую инспекцию, по мнению специалистов Минздравсоцразвития, может быть расценено как нарушение законодательства, за которое может последовать административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.

АТТЕСТАЦИЯ

К сведению

Разъяснения специалиста Минздравсоцразвития России В.А. Бирюкова о последствиях непредставления в трудинспекцию материалов аттестации читайте в этом номере журнала «Главная книга» на с. 13–14.

По нашему мнению, данная позиция неоспорима. К тому же сроки, в которые нужно отправить материалы аттестации в трудинспекцию, не установлены. Однако в любом случае работодателю выгоднее требовать пакет все же отправить. Во-первых, сделать это несложно, так как аттестация уже проведена и документы составлены. Во-вторых, информирование трудинспекции о проведенной аттестации позволяет сформировать мнение о себе как о добросовестном работодателе.

Аттестация проведена: что дальше?

Если аттестация выявила вредные и (или) опасные условия труда, то аттестационная комиссия должна:

– подготовить предложения по приведению наименований профессий и должностей работников, занятых на таких работах, в соответствие с требованиями законодательства <40>. С выполнением таких работ связано предоставление компенсаций и льгот работникам либо наличие ограничений по труду для отдельных категорий работников (например, запрет на привлечение к вредным работам несовершеннолетних <41>). Поэтому наименования их должностей (профессий, специальностей) должны соответствовать содержащимся в квалификационных справочниках <42>.

<40> Подпункт 4 п. 11 Порядка.

<41> Статья 265 ТК РФ.

<42> Часть 2 ст. 57 ТК РФ.

<43> Статья 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

<44> Подпункт 8 п. 11 Порядка.

<45> Статьи 92, 94 ТК РФ.

Внимание!

При выявлении расхождений между фактическим наименованием профессии (должности) работника, трудящегося во вредных и (или) опасных условиях труда, и ее наименованием по квалификационному справочнику внесите исправления в его трудовую книжку.

При выявлении расхождения между указанными наименованиями комиссия должна сообщить руководителю о необходимости внести изменения в трудовую книжку работника. Если такие изменения не будут внесены, то у работника потом возникнут проблемы с досрочным назначением пенсии по старости за работу во вредных и (или) опасных условиях труда <43>. При возникновении судебного спора по поводу назначения данной пенсии между ПФР и бывшим работником данного работодателя последнему, возможно, придется участвовать в судебном разбирательстве;

– подготовить предложения о внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор такого работника по его обеспечению средствами индивидуальной защиты, установлению сокращенного рабочего времени, а также других гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда <44>.

Так, работники, занятые на вредных и опасных работах, имеют право на:

– сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и не более 8 часов в день при 36-часовой рабочей неделе либо не более 6 часов при 30-часовой рабочей неделе <45>.

Порядок сокращения рабочего времени для работников, занятых во вредных и (или)

АТТЕСТАЦИЯ

опасных условиях труда, должно установить правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) <46>. Однако до сих пор это не сделано. Поэтому применяются старый Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день <47>, и Инструкция по его применению <48>.

Продолжительность рабочего времени в этом Списке определена применительно к каждой конкретной работе (должности) в зависимости от степени ее вредности.

Коллективный договор может предусматривать увеличение продолжительности ежедневной работы по сравнению с ТК РФ, но только при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных законодательством <49>;

– *ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска <50>*.

Минимальную продолжительность такого отпуска и условия его предоставления также должно определить правительство РФ с учетом мнения РТК <51>. И также по этому вопросу сохраняет действие упомянутый Список. Продолжительность допол-

нительного отпуска зависит от конкретной выполняемой работником работы (занимаемой должности), а в стаж для этого отпуска включается только время, отработанное во вредных (опасных) условиях;

– *оплату труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами, должностными окладами), определенными за работу в нормальных условиях труда <52>*.

Минимальные размеры такого повышения и условия повышения оплаты труда работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, должны быть установлены Правительством РФ с учетом мнения РТК <53>, а конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников либо в коллективном и трудовом договорах. И хотя это типовое положение устанавливает пределы таких доплат, работодатели могут их превысить в локальных актах и трудовых договорах <54>.

Пока нормативный правовой акт, устанавливающий минимум такого повышения зарплаты, не принят. Поэтому действуют утвержденные Госкомтруда СССР и ВЦСПС отраслевые типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на основании которых работникам могут устанавливаться

<46> Часть 1 ст. 92 ТК РФ.

<47> Утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список).

<48> Инструкция о порядке применения Списка, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.

<49> Статья 94 ТК РФ.

<50> Статьи 116, 121 ТК РФ.

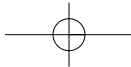
<51> Часть 2 ст. 117 ТК РФ.

<52> Статьи 146, 147 ТК РФ.

<53> Часть 2 ст. 147 ТК РФ.

<54> Часть 3 ст. 147 ТК РФ.





АТТЕСТАЦИЯ

доплаты за условия труда <55> и Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения упомянутых отраслевых перечней <56>;

– компенсации, установленные согласно ТК РФ, коллективному договору, соглашению, локальному нормативному акту, трудовому договору <57>.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей <58>. Целью установления компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда является возмещение работнику повышенных физических, умственных и эмоциональных нагрузок, приводящих к ухудшению его здоровья.

Размеры компенсаций и условия их предоставления также должны быть установлены в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК <59>, что пока не сделано. Поэтому пока компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте на основании аттестации рабочих мест.

Если в организации обеспечиваются безопасные условия труда, что подтверждено результатами аттестации или заключением госэкспертизы условий труда, то компенсации работникам не полагаются <60>;

– бесплатную спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства по типовым нормам <61>.

Работодатель должен выдавать спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам, а также обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену <62>. Типовые нормы разрабатывает Минздравсоцразвития России <63>. Если такие нормы не утверждены, то применяются старые нормы.

При наличии финансовых возможностей работодателя могут за свой счет повысить эти нормы и улучшить защиту работников от вредных и (или) опасных факторов <64>.

Работодатель может выдать работникам некоторые из не указанных в Типовых отраслевых нормах средств защиты, но только на основании аттестации рабочих мест <65>;

<55> См., например, Приложения 1–5 к Постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.1986 № 442/26-41; Приложения к Указанию МПС от 09.01.1987 № Г-196у; Приложение к Постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.10.1986 № 374/22-60.

<56> Утверждено Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78; ч. 3 ст. 147 ТК РФ.

<57> Статья 219 ТК РФ.

<58> Часть 2 ст. 164 ТК РФ.

<59> Часть 2 ст. 219 ТК РФ.

<60> Письмо Минфина России от 21.08.2007 № 03-04-07-02/40.

<61> Статья 221 ТК РФ.

<62> Части 1, 3 ст. 221 ТК РФ; Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66; Постановление Минтруда России от 04.07.2003 № 45.

<63> Пункт 5.2.73 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321.

<64> Часть 2 ст. 221 ТК РФ.

<65> Пункт 6 Правил обеспечения работников специальной одеждой, утв. Постановлением Минтруда России от 18.12.1998 № 51 (далее – Правила № 51).

АТТЕСТАЦИЯ

– бесплатное получение в соответствии с нормами молока или других равноценных пищевых продуктов при работе с вредными условиями труда, а при работе с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактического питания <66>.

Согласно ТК РФ выдача молока (другого равноценного продукта) может быть по заявлению работника заменена компенсационной выплатой, но только при условии, что возможность такой замены предусмотрена в коллективном договоре и (или) в трудовом договоре этого работника. Размер выплаты должен быть эквивалентным стоимости молока (равноценного продукта) <67>. Однако пока порядок осуществления такой выплаты не регламентирован. Его, как и новые нормы и условия бесплатной выдачи молока (других равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания, должно определить Минздравсоцразвития России в срок не позднее 30 декабря 2008 г. <68>;

– обязательные предварительные и периодические медосмотры (обследования) за счет работодателя <69>.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры (обследования), и Порядок их проведения утверждены Минздравсоцразвития России <70>.

<66> Статья 222 ТК РФ; Постановление Минтруда России от 31.03.2003 № 13; Постановление Минтруда России от 31.03.2003 № 14.

<67> Часть 1 ст. 222 ТК РФ.

<68> Часть 3 ст. 222 ТК РФ; п. 3 Постановления Правительства РФ от 13.03.2008 № 168.

<69> Часть 1 ст. 213 ТК РФ.

<70> Приказ Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83.

<71> Часть 3 ст. 226 ТК РФ.

<72> Пункт 2 Правил финансирования в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 30.01.2008 № 43н (далее – Правила финансирования).

Минимизация затрат

Экономия на взносах на «несчастное» страхование

На мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включающие и аттестацию рабочих мест) работодатели должны расходовать как минимум 0,2% от затрат на производство продукции (работ, услуг) <71>.

Однако организация, которая провела аттестацию рабочих мест и запланировала по ее результатам мероприятия по охране труда, может частично профинансировать их за счет сумм страховых взносов, подлежащих перечислению в ФСС РФ на «несчастное» страхование в текущем календарном году.

Примечание

Напомним, что к таким мероприятиям, наряду с аттестацией, относятся <72>:

– санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

– приобретение для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств инди-

АТТЕСТАЦИЯ

видуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами;

– проведение запланированных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда работ по приведению уровня запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

При этом размер средств, направляемых организацией-страхователем на финансирование всех предупредительных мер, не может превышать 20% от сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по этому виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году <73>.

Поэтому если подходит срок очередной аттестации либо организация планирует создание новых рабочих мест, то целесообразно включить аттестацию в план финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в году проведения аттестации. Этот план вместе с заявлением необходимо направить в ФСС РФ до 1 августа года проведения аттестации и приложить к ним <74>:

– копию договора с аккредитованным органом (организацией) на проведение работ по аттестации рабочих мест;

– калькуляцию стоимости аттестационных услуг;

– копию выданного этому органу (организации) аттестата аккредитации с указанием области аккредитации.

Скидка к страховому тарифу на «несчастное» страхование

Проведение аттестации не менее 30% рабочих мест является необходимым условием получения скидок по тарифам на «несчастное» страхование <75>.

Дело в том, что размер скидки рассчитывается по Методике <76>, которая предполагает использование при расчете скидки, в частности, такого коэффициента, как коэффициент уровня проведения аттестации рабочих мест. А уровень проведения аттестации – это отношение числа рабочих мест, где проведена аттестация, к их общему числу у работодателя.

Если на конец предшествующего календарного года у страхователя аттестовано менее 30% рабочих мест, то коэффициент равняется нулю, а значит, скидка равна нулю. Если же аттестовано 30% рабочих мест и более, коэффициент равен единице <77>.

* * *

Мы рассказали вам об изменениях в процедуре проведения аттестации рабочих мест, ее последствиях для работодателей и работников.

Е. ЗАБРАМНАЯ
КАНДИДАТ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК,
ЮРИСТ, «ГЛАВНАЯ КНИГА»

<73> Пункт 1 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ; п.п. 2, 3 Правил финансирования.

<74> Подпункт «в» п. 2, п. 4 Правил финансирования.

<75> Пункт 1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ; п.п. 2, 4 Правил установления страхователям скидок и надбавок, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.09.2001 № 652.

<76> Пункт 1 Методики.

<77> Пункты 10–12 Методики.