

КАК ПРОВЕСТИ АТТЕСТАЦИЮ РАБОЧИХ МЕСТ С МАКСИМАЛЬНОЙ ВЫГОДОЙ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатели (организации и индивидуальные предприниматели) должны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. 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 2008г. это нужно делать по новым правилам, так как с этой даты вступил в силу новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Для справки

Предупреди руководителя

За непроведение аттестации или нарушение порядка ее проведения трудинспекция может:

(или)

оштрафовать организацию на сумму от

30 000 до 50 000

руб., а руководителя организации и работодателя - индивидуального предпринимателя - на сумму от

1000 до 5000

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)

За повторное нарушение законодательства о труде и охране труда руководителям грозит

дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет

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:

(и)

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

(и)

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

(и)

получить скидку к страховому тарифу на "несчастное" страхование .

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

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

Аттестационная комиссия, создаваемая руководителем организации теперь должна формироваться в основном из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда . Это нововведение обусловлено тем, что проведение аттестации требует специальных знаний. Такую подготовку осуществляют специально уполномоченные организации.

В соответствии с Порядком, аттестационная комиссия создается организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и аттестующей организацией из числа сотрудников работодателя и специалистов аттестующей организации. Следовательно, право работодателей на самостоятельное проведение аттестации здесь прямо не закреплено, в связи с чем возникло мнение, что для проведения аттестации нужно привлечь аттестующую организацию. Однако из положения Порядка об оформлении результатов проведенной аттестации следует, что привлечение аттестующей организации необязательно , что вытекает из закрепленного в ТК РФ права (а не обязанности) работодателя привлечь стороннюю организацию, оказывающую услуги в области охраны труда .

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 .

Итак, если работодатель решил на самостоятельное проведение аттестации, то 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) по охране труда, главных специалистов, медработников .

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) ;
- отразить факт привлечения сторонней организации в приказе о проведении аттестации .

Как и прежде, аттестации подлежат все имеющиеся у работодателя рабочие места . Причем не только стационарные, но и нестационарные, то есть места с территориально меняющимися рабочими зонами . 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 .

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 случае 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).

Аналогичные рабочие места - это рабочие места, характеризующиеся совокупностью следующих признаков

:

(и)

профессии или должности имеют одно и то же наименование;

(и)

выполняются одни и те же профессиональные обязанности при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы;

(и)

используются однотипные производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье;

(и)

работа выполняется в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе;

(и)

используются однотипные системы вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;

(и)

как правило, одинаково расположены объекты на рабочем месте;

(и)

имеется одинаковый набор вредных или опасных производственных факторов одного класса и степени.

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.

Однако для того чтобы воспользоваться таким правом, комиссия должна:

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

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

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. В прежнем Положении не уточнялось, что должна делать комиссия в такой ситуации.

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

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

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. Раньше в отношении вновь создаваемых рабочих мест такое требование прямо закреплено не было.

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 травмобезопасности и с оценкой, соответствует оно требованиям обеспеченности средствами индивидуальной защиты или нет. 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. 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.

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

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

К направляемым в региональную трудовую инспекцию документам относятся:

(и)
перечень рабочих мест организации, подлежащих аттестации;

(и)

ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации;

(и)

сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации.

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

(и)

данные об аттестующей организации;

(и)

данные об учредителе (учредителях);

(и)

данные об организации (либо работодателе - ИП), где проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;

(и)

виды измерений, проведенных аттестующей организацией;

(и)

средства измерений, использованные аттестующей организацией;

(и)

кадровый состав работников аттестующей организации.

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

(и)

подготовить предложения по приведению наименований профессий и должностей работников, занятых на таких работах, в соответствие с требованиями законодательства 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). Поэтому наименования их должностей (профессий, специальностей) должны соответствовать содержащимся в квалификационных справочниках .

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. При возникновении судебного спора по поводу назначения данной пенсии между ПФР и бывшим работником данного работодателя последнему, возможно, придется участвовать в судебном разбирательстве;

(и)

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 .

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

(и)

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

Порядок сокращения рабочего времени для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, должно установить Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). 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, и Инструкция по его применению .

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 ;

(и)

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Минимальную продолжительность такого отпуска и условия его предоставления также должно определить Правительство РФ с учетом мнения РТК . И также по этому вопросу сохраняет действие упомянутый Список. Продолжительность дополнительного отпуска зависит от конкретной выполняемой работником работы

(занимаемой должности), а в стаж для этого отпуска включается только время, отработанное во вредных (опасных) условиях.

(и)

оплату труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами, должностными окладами), определенными за работу в нормальных условиях труда

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, 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.

Пока нормативный правовой акт, устанавливающий минимум такого повышения зарплаты, не принят. Поэтому действуют утвержденные Госкомтрудом СССР и ВЦСПС отраслевые типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на основании которых работникам могут устанавливаться доплаты за условия труда и Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения упомянутых отраслевых перечней;

(и)

компенсации, установленные согласно

ТК

РФ, коллективному договору, соглашению, локальному нормативному акту, трудовому договору

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. 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, 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;

(и)

бесплатную спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства по типовым нормам

.

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

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

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

(и)

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

.

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). 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. ;

(и)

обязательные предварительные и периодические медосмотры (обследования) за счет работодателя

.

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

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) .

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 :

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

(и) 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, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами;

(и) проведение запланированных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда работ по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствии 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 .

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 :

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

(и)

калькуляцию стоимости аттестационных услуг;

(и)

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

Проведение аттестации не менее 30% рабочих мест является необходимым условием получения скидок по тарифам на "несчастное" страхование .

Дело в том, что размер скидки рассчитывается по Методике, 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 .

Налоговое законодательство позволяет уменьшать налогооблагаемую прибыль на расходы:

(и)

по аттестации рабочих мест.

Поскольку они являются частью расходов на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, то их можно спокойно учитывать в прочих расходах ;

(и)

по приобретению спецодежды и других средств защиты, выдаваемых работникам по установленным нормам.

Эти расходы учитываются в составе материальных расходов . При этом, по мнению Минфина России, учитываются только расходы по приобретению и выдаче работникам средств защиты:

- предусмотренных законодательством;

- предусмотренных для работников, должности и профессии которых указаны в типовых нормах бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств защиты;

- в пределах установленных норм их выдачи.

А расходы на приобретение спецодежды, выдаваемой работникам, должности (профессии) которых не указаны в типовых нормах, нельзя учесть в составе

материальных расходов. Иногда суды придерживаются такой же позиции. Но есть решения и в пользу налогоплательщиков .

Однако позиция Минфина России не бесспорна, поскольку сами Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты позволяют работодателям выдавать отдельные средства защиты, не предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, по результатам аттестации рабочих мест. Кроме того, сам Минфин России ранее высказывал мнение о том, что расходы на приобретение средств индивидуальной защиты, не указанных в Типовых отраслевых нормах, но выдаваемых работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ, могут учитываться в составе прочих расходов. А суды и не против ;

(и)

на приобретение молока и лечебно-профилактического питания, бесплатно предоставляемого работникам, занятым на вредных и (или) опасных работах.

Данные расходы учитываются в составе расходов на оплату труда , но, по мнению финансового ведомства, делать это можно только в том случае, если по результатам аттестации условия труда были признаны вредными . Это косвенно подтверждается и п. 1 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда , в соответствии с которым молоко или другие равноценные продукты выдаются работникам, занятым на работах именно с вредными условиями труда. Однако судебная практика по данному вопросу не столь однозначна. Так, есть пример, когда суд указал, что выдача молока не должна ставиться в зависимость от результатов аттестации рабочих мест, поскольку основанием для выдачи молока работнику является его фактическая занятость на работах, где оно должно выдаваться ;

(и)

на доплаты к тарифным ставкам (окладам) за вредные и (или) опасные условия труда и компенсации за работу в таких условиях.

Их нужно учитывать в расходах на оплату труда как начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда . При отсутствии нормативно установленных размеров компенсаций они могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором. При этом согласно позиции Минфина и ФНС России, основанной на разъяснениях Роструда, проведение аттестации - обязательное условие для установления гарантий и компенсаций работникам за вредные и (или) опасные условия труда, даже при наличии результатов независимой экспертизы условий труда ;

(и)

по проведению обязательных медосмотров работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, что установлено аттестацией.

Эти расходы являются частью расходов на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности и учитываются в прочих расходах ;

(и)

по предоставлению дополнительных отпусков за вредные и (или) опасные условия труда.

Данные расходы относятся к расходам на оплату труда, сохраняемую за работником на время отпуска, предусмотренного законодательством РФ .

Не облагаются НДФЛ и ЕСН все виды установленных законодательством РФ, субъектов РФ и решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ) . К ним относятся:

(и)

стоимость спецодежды и других средств защиты работников, выдаваемых по установленным нормам.

Согласно разъяснениям Минфина России не облагаются ЕСН выплаты в виде стоимости спецодежды, выдаваемой работникам по нормам, установленным организацией с учетом положений ст. 221 ТК РФ. При этом данная спецодежда не облагается НДФЛ в том случае, если она выдается работнику только для осуществления производственной деятельности и не переходит в его собственность .

На стоимость спецодежды не начисляются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на "несчастное" страхование ;

(и)

стоимость молока и лечебно-профилактического питания.

Стоимость молока, выдаваемого работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в порядке, установленном трудовым законодательством, в пределах норм выдачи признается компенсационной выплатой, связанной с исполнением трудовых обязанностей. Соответственно, с нее не удерживается НДФЛ , на нее не начисляются ЕСН , взносы на обязательное пенсионное страхование и на "несчастное" страхование.

Что же касается денежной компенсации, выплачиваемой работодателями вместо молока и лечебно-профилактического питания, то, по мнению Минфина России, она не может рассматриваться как компенсационная выплата, установленная законодательством, и облагается ЕСН с учетом п. 3 ст. 236 НК РФ . Хотя большинство судов в этом вопросе занимают позицию налогоплательщиков , но есть и суд, поддерживающий налоговиков ;

(и)

компенсации за вредные и (или) опасные условия труда.

Невключение сумм компенсаций в налоговую базу по ЕСН и НДФЛ подтверждено Минфином России , а также судебной практикой .

Основанием для установления компенсаций могут являться не только результаты аттестации рабочих мест, но и рекомендации независимой экспертизы, осуществляемой профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными лицами по охране труда. Такой вывод подтверждает и судебная практика .

Однако, по мнению Минфина России и ФНС России, основанному на позиции Роструда, выполнение рекомендаций независимой экспертизы не освобождает работодателя от обязанности обеспечить проведение аттестации рабочих мест для установления упомянутых компенсаций .

На компенсации за вредные и (или) опасные условия труда не нужно начислять взносы на обязательное пенсионное страхование и на "несчастное" страхование .

Не являются компенсационными выплатами

такие гарантии, предоставляемые работникам за вредные и (или) опасные условия труда, как:

(и)

доплаты к тарифным ставкам (окладам)

.

Эти выплаты являются по своей сути выплатами, стимулирующими работников работать во вредных (опасных) условиях труда, что подтверждает судебная практика .

Соответственно, они облагаются ЕСН, поскольку не относятся к компенсационным выплатам , и НДФЛ, так как на них не распространяется действие п. 3 ст. 217 НК РФ.

На суммы доплат начисляются взносы на обязательное пенсионное страхование , а также на "несчастное" страхование, поскольку эти выплаты не включены в перечень выплат, на которые не начисляются взносы ;

(и)

оплата дополнительных отпусков.

Указанная выплата облагается ЕСН и НДФЛ, так как не указана в перечне выплат, освобождаемых от налогообложения НДФЛ и ЕСН. Соответственно, она облагается взносами на обязательное пенсионное страхование , а также на "несчастное" страхование .

Что же касается расходов на проведение обязательных
медосмотров
работников

, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, то они не облагаются ЕСН как компенсационные выплаты и не облагаются НДФЛ как суммы, уплаченные работодателями, оставшиеся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль организаций, за лечение и медицинское обслуживание своих работников .

Итак, финансовое и налоговое ведомства считают, что отнесение расходов по предоставлению работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на уменьшение налогооблагаемой прибыли, а также включение сумм указанных компенсаций в состав не облагаемых ЕСН и НДФЛ компенсационных выплат возможно только при условии проведения аттестации рабочих мест. Однако этот вывод не бесспорен, поскольку ни в трудовом, ни в налоговом законодательстве нет прямой связи между проведением аттестации и установлением гарантий и компенсаций работникам. Так, с 2006 г. из ст. 147 ТК РФ исчезло упоминание о том, что повышение зарплаты работникам за вредные и (или) опасные условия труда производится по результатам аттестации рабочих мест. В НК РФ также нет нормы о необходимости установлении гарантий и компенсаций работникам только по итогам аттестации рабочих мест. Поэтому обоснованность их установления для целей налогообложения только по результатам аттестации вызывает сомнения, которые, как известно, должны толковаться в пользу налогоплательщика.

Однако, с учетом мнения по данному вопросу финансового и налогового ведомств, основанного на позиции Роструда , мы рекомендуем вам в случае нежелания судиться с налоговиками не рисковать и:

- устанавливать гарантии и компенсации работникам за вредные и (или) опасные условия труда только по итогам аттестации. В этом случае вы сможете уменьшить на данные расходы налогооблагаемую прибыль и исключить из налоговой базы по ЕСН и НДФЛ компенсационные выплаты своим работникам;

- не предоставлять такие гарантии, если аттестация подтвердила безопасность условий труда, а в случае их предоставления по коллективному договору или индивидуальному трудовому договору с работниками - облагать их налогами в общеустановленном порядке.

Мы рассказали вам об изменениях в процедуре проведения аттестации рабочих мест, ее последствиях для работодателей и работников, а также о налогообложении производимых в связи с ней выплат и компенсаций.

Пункт 3 ст. 217 и пп. 2 п. 1 ст. 238 НК РФ.

Письмо Минфина России от 04.04.2007 N 03-03-06/1/214.

Пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ.

Пункт 11 Перечня выплат, на которые не начисляются страховые взносы в ФСС РФ,

утв. Постановлением Правительства РФ от 07.07.1999 N 765 (далее - Перечень N 765); п. 4 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 N 184 (далее - Правила N 184).

Пункт 3 ст. 217 НК РФ.

Подпункт 2 п. 1 ст. 238 НК РФ.

Письмо Минфина России от 21.02.2007 N 03-04-06-02/30.

Постановление ФАС ВВО от 06.02.2007 по делу N A11-2308/2006-K2-19/223;
Постановление ФАС УО от 15.04.2008 N Ф09-2447/08-C2; Постановление ФАС СЗО от 26.03.2008 N A56-6459/2007.

Постановление ФАС СЗО от 22.02.2008 по делу N A66-1372/2007.

Письмо Минфина России от 03.04.2007 N 03-04-06-02/57.

Постановления ФАС ПО от 15.05.2008 по делу N A65-21202/07; ФАС УО от 13.05.2008 N Ф09-2234/08-C2; ФАС ПО от 05.06.2007 по делу N A12-16781/2006-C65; Президиума ВАС РФ от 24.07.2007 N 4419/07; ФАС ВВО от 07.03.2008 по делу N A39-1855/2007; ФАС ЗСО от 16.06.2008 N Ф04-2867/2008(4748-A70-25); ФАС МО от 06.04.2005 по делу N КА-A40/2257-05.

См., например, Постановления ФАС ВВО от 07.03.2008 по делу N A39-1855/2007; ФАС ЗСО от 16.06.2008 N Ф04-2867/2008(4748-A70-25).

Письмо Минфина России и ФНС России от 15.04.2008 N ШС-6-3/282@.

Пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ.

Пункт 10 Перечня N 765; п. 4 Правил N 184.

Часть 1 ст. 146 ТК РФ.

Пункт 4 Информационного письма Президиума ВАС РФ от 14.03.2006 N 106;
Постановление Президиума ВАС РФ от 17.10.2006 N 86/06.

Письмо Минфина России от 24.10.2006 N 03-05-02-04/166.

Перечень N 765; п. 3 Правил N 184.

Письмо Минфина России от 04.07.2007 N 03-04-06-01/211.

Пункт 3 Правил N 184.

Подпункт 2 п. 1 ст. 238, п. 10 ст. 217 НК РФ; Письмо Минфина России от 05.03.2005 N 03-03-01-04/1/100.

* * *

Е.Ю.Забрамная

Кюн., юрист

Подписано в печать

29.08.2008