

Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда

Труд работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда (далее - работы с особыми условиями труда), оплачивается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, предусмотренной для различных работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством (часть первая ст. 147 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения заработной платы и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Заработная плата на тяжелых, вредных или опасных работах повышается минимум на 4 % по сравнению с заработной платой на работах с нормальными условиями труда

4%-й размер доплаты - это минимальная гарантия. В настоящее время продолжают применяться ранее принятые нормативные правовые акты, устанавливающие более высокие размеры доплат за работу на тяжелых, вредных или опасных работах.

Компаниям следует помнить, что доплата за вредность устанавливается для сотрудников только в том случае, если условия их труда были признаны вредными на основании спецоценки труда.

Если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам спецоценки, то данная компенсация не устанавливается (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28.12.2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По ее результатам устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Компенсации за вредные условия труда

В Постановлении от 20.11.2008 № 870 Правительство РФ установило минимальный размер соответствующих компенсаций, предоставляемых по результатам спецоценки условий труда.

На сегодняшний момент устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- повышение оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ).

Это минимальный, установленный законом, размер гарантий и компенсаций, которые работодатель обязан предоставить сотрудникам. Кроме того, есть еще один вид компенсации - выдача специальных продуктов питания сотрудникам, подвергающимся влиянию негативных факторов во время работы. В частности, в обязанность работодателя входит предоставление молока или равноценных пищевых продуктов специалистам, занятым на вредном производстве.

Размер доплаты не обязательно должен быть одинаковым для всех работников. Более высокий размер доплаты работодатель может установить в индивидуальном договоре, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации с учетом мнения профсоюза (ч. 3 ст. 147, ч. 3 ст. 219 ТК РФ). Кроме того, иные размеры могут быть установлены в отраслевых перечнях работ (в силу того, что продолжает действовать Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78). Так, например, для работ по добыче угля, строительных или строительно-ремонтных работ установлены определенные размеры доплаты за вредные условия труда.

Обратите внимание, если сотрудники трудятся в северных регионах, то на доплату за вредные условия труда должен начисляться районный коэффициент (Постановление Минтруда России от 11.09.1995 № 49).

Порядок установления компенсации

Порядок установления компенсаций за вредные и опасные условия труда Минтруд РФ привел в Информационном письме от 13.02.2013. В этом документе содержится перечень документов, которые работодатель может использовать для установления соответствующего размера компенсации:

- Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. **Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.**
- Инструкция о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.

- Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за вредные условия труда, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78.

Конституционный Суд в своем Определении от 07.02.2013 № 135-О отметил, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней должен предоставляться всем работникам с вредными и (или) опасными условиями труда. Это касается даже тех работников, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком, но работа которых в условиях воздействия вредных или опасных факторов подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Как рассчитать компенсацию за вредные условия труда

Порядок расчета доплаты за вредные условия труда рассмотрим на примере:

Работник Петрова Т.В. работает поваром в столовой металлургического предприятия с окладом в 40 000 руб. По результатам спецоценки было определено, что должность повара на данном предприятии относится к работе с вредными условиями труда. Конкретным фактором, который оказывает негативное воздействие, является работа в помещении с высокой температурой (у горячей плиты).

Минимальный размер доплаты за вредные условия труда должен составлять: $40\ 000 \times 4\% = 1\ 600$ руб.

Однако по решению руководителя этот показатель был увеличен до 5% от оклада. Поэтому сумма доплаты, которую получит повар, составит:

$$Д = 40\ 000 \times 5\% = 2\ 000 \text{ руб.}$$

Итоговая сумма расчета доплат за вредность составит 42 000 руб. ($40\ 000 + 2\ 000$).

Налогообложение НДФЛ компенсации за вредные условия труда

Рассмотрим вопрос с позиции налогообложения: какие компенсации и гарантии подлежат или не подлежат налогообложению НДФЛ:

1. Оплата дополнительных отпусков работникам, занятым во вредных условиях является гарантией, а не компенсационной выплатой. Поэтому

суммы оплаты таких отпусков облагаются НДФЛ на общих основаниях и включаются в базу для начисления страховых взносов на ОПС, ОМС и социальное страхование, в том числе на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

2. Дополнительные выплаты к заработной плате за вредные условия труда выплачиваются на основании ст. ст. 147, 164 ТК РФ. Компенсационные выплаты по ст. 147 ТК РФ по своей сути не являются компенсацией, а представляют собой надбавку к заработной плате, на которую освобождение от НДФЛ не распространяется. Такие выплаты отличаются от компенсации за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая установлена ст. 164 ТК РФ. Именно такие выплаты не облагаются НДФЛ (**Письмо МФ РФ от 06.08.2010 № 03-04-06/6-165**).

Минимальный размер компенсации работникам, занятым на вредных и опасных производствах составляет 4% от зарплаты (Постановление № 870). По мнению МФ РФ она также подлежит налогообложению НДФЛ (**Письмо МФ РФ от 19.06.09 № 03-04-06-02/46**).

3. Согласно ст. 222 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдаются бесплатно по нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Нормы и порядок применения такой льготы приведены в **Приказах Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н** и **от 16.02.2009 № 46н** — для особо вредных производств.

Данные компенсации, включая лечебно — профилактическое питание для работников, занятых на особо вредных производствах, не облагается НДФЛ (п.3 ст. 217 НК РФ). Об этом говорится в **Письме ФНС России от 14.02.2012 № ЕД-3-3/433@**. При этом налоговики не увязывают применение данной нормы со спеоценкой условий труда.

Условия труда и их классификация

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает его работа.

В цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда и их улучшению.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат. Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места [48, С. 90]. Существует и другое определение понятия «условия труда».

Условия труда - это сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности [42, С. 205].

Данное определение дает целостную характеристику условий труда: их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Это определение конкретизирует термины "производственная среда" и "условия труда", представляющие собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, воздействующие на формирование условий труда, а с другой - элементы, составляющие условия труда. К элементам условий труда относятся, например, температура, загазованность и т.д., то есть все то, что непосредственно влияет на работающего человека, его здоровье, работоспособность и социальное развитие.

По факторам производственной среды условия труда подразделяются на четыре класса:

1) оптимальные условия труда - условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются условия для высокой работоспособности. Оптимальные нормативы устанавливаются только для климатических параметров (подвижность воздуха, влажность, температура);

2) допустимые условия труда - характеризуются такими уровнями факторов среды, которые не превышают установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, при этом возможные изменения функционального состояния организма проходят за время перерывов на отдых или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного воздействия на состояние здоровья работающих и их потомство;

3) вредные условия труда - характеризуются наличием факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих воздействие на организм работающего и (или) его потомство [37, С. 120].

Вредные условия труда по степени превышения нормативов подразделяются на четыре степени вредности:

- характеризуется такими отклонениями от допустимых норм, при которых возникают обратимые функциональные изменения и возникает риск развития заболевания;

- характеризуется уровнями вредных факторов, которые могут вызвать стойкие функциональные нарушения, рост заболеваемости с временной потерей трудоспособности, появление начальных признаков профессиональных заболеваний;

- характеризуется такими уровнями вредных факторов, при которых, как правило, развиваются профессиональные заболевания в легких формах в период трудовой деятельности;

- условия производственной среды, при которых могут возникнуть выраженные формы профессиональных заболеваний, отмечаются высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности [36, С. 145].

К вредным условиям труда можно отнести условия, в которых трудятся металлурги, шахтеры, работающие в условиях повышенной загрязненности воздуха, шума, вибрации, неудовлетворительных параметров микроклимата, тепловых излучений; регулировщики движения на магистралях с интенсивным движением, находящиеся в течение всей смены в условиях высокой загазованности и повышенного шума.

4) опасные (экстремальные) условия труда – характеризуются такими уровнями вредных производственных факторов, воздействие которых в

течение рабочей смены и даже ее части создает угрозу жизни, высокий риск тяжелых форм острых профессиональных заболеваний [36, С. 150].

К опасным (экстремальным) условиям труда можно отнести труд пожарных, горноспасателей, ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС. Экстремальные условия создаются, например, при превышения ПДК вредных веществ более чем в 20 раз, ПДУ шума – более чем на 50 дБ. Тяжелый и напряженный труд оказывает неблагоприятное влияние на состояние здоровья человека. Пока человек не может отказаться от таких видов деятельности, но по мере развития технического прогресса необходимо стремиться к уменьшению степени тяжести и напряженности труда путем механизации и автоматизации тяжелых физических работ, передачи функций контроля, управления, принятия решений и выполнения стереотипных технологических операций и движений автоматам и электронно-вычислительным машинам. Трудовая деятельность человека должна осуществляться в допустимых условиях производственной среды. Однако при выполнении некоторых технологических процессов в настоящее время технически невозможно или экономически крайне затруднительно обеспечить не превышение норм для ряда факторов производственной среды. Работа во вредных условиях должна осуществляться с применением средств индивидуальной защиты и при сокращении времени воздействия вредных производственных факторов (защита временем) [36, С. 152].

Работа в опасных (экстремальных) условиях труда (4-й класс) не допускается за исключением ликвидации аварий, проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. Работа должна проводиться с применением средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении режимов, регламентированных для таких работ.

В настоящее время, износ основных фондов предприятий составляет 60%, доля использования устаревших технологий и оборудования в отдельных отраслях промышленности превышает более 80%.

Неудовлетворительные условия труда зачастую являются основной причиной высокого уровня производственного травматизма, общей профессиональной обусловленной заболеваемости. Россия ежегодно теряет почти 2% ВВП из-за неудовлетворительных условий труда, травм и гибели работников на производстве. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания являются не только человеческой трагедией, но и причиной наиболее серьезных, как я уже было сказано выше, экономических потерь. Доля занятых на работах, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, а также количество впервые выявленных профессиональных

заболеваний неуклонно растут.

Сложившееся положение дел с обеспечением здоровых и безопасных условий труда также во многом связано с тем, что республиканские министерства и ведомства, а также местные органы власти ещё недостаточно полно влияют на решение этих проблем. Идёт процесс сокращения служб охраны труда. На отраслевом и региональном уровнях не предусмотрено финансирование расходов на охрану труда, а выделение средств на эти цели нанимателями идёт в незначительных объёмах по остаточному принципу.

Одной из причин такого положения является существующая система льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, которая экономически не заинтересовывает нанимателя в их улучшении. Необходимый объём капитальных вложений в коренное улучшение условий труда намного превышает те незначительные доплаты, которые выплачиваются работающим за вредность.

В современных условиях хозяйствования требуется обязательное и немедленное совершенствование всей нормативно-правовой базы по данной проблеме.

Условия труда, как объективное общественное явление, формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов - социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

К социально-экономическим относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические факторы. Эта группа, как правило, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако при переходе к рыночным отношениям в российской экономике, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, ее выраженного положительного воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов.

Технико-организационные факторы - это средства труда, предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции и т.п. Воздействие этой группы на формирование условий труда неоднозначно: во многих отраслях и видах производства условия труда существенно улучшаются, но вместе с тем происходят изменения негативного характера.

Группа естественно-природных факторов - географических, климатических, геологических, биологических - имеет свои особенности. Эти факторы воздействуют практически постоянно (и позитивно, и негативно), поэтому помимо учета их непосредственного влияния на условия труда (на

температуру воздуха, атмосферное давление и пр.) требуется постоянно учитывать их уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий. При этом рассматриваемая группа является своего рода общей сферой, в которой проявляется влияние факторов других групп [30, С. 75].

Все три группы факторов важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывают технико-организационные факторы. Формирующиеся под воздействием указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента. Наиболее распространенным является распределение всех элементов условий труда на четыре группы: психофизиологические элементы условий труда, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические. При всей условности такого деления элементов, оно имеет важное значение для изучения условий труда и разработки практических мероприятий по их улучшению и для осуществления контроля за их состоянием.

Санитарно-гигиенические условия формируются под влиянием на человека окружающей его среды (вредные химические вещества, запыленность воздуха, вибрация, освещение, уровень шума, инфразвук, ультразвук, электромагнитное поле, лазерное, ионизирующее, ультрафиолетовое излучение, микроклимат, микроорганизмы, биологические факторы). Приведение этих факторов в соответствие с современными нормами, нормативами и стандартами является предпосылкой нормальной работоспособности человека.

Психофизиологические условия - это величина физической динамической и статической нагрузок, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение, эстетический (уборка туалетов, работа с гноем, экскрементами и т.д.) и физический (использование индивидуальных средств защиты, сменность) дискомфорт. Ограничение и регламентация физических усилий, оптимальное сочетание физической и умственной работы значительно влияют на снижение утомляемости рабочих.

Эстетические условия - это цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, озеленение производственных и бытовых помещений и территорий, обеспечение спецодеждой и др. Приятнее, легче и продуктивнее можно трудиться на рабочем месте, оснащенном современным

оборудованием, в конструкции которого учтены эргономические требования с эстетически выразительным внешним видом оборудования, механизмов, инструмента, помещений, рабочей одежды.

Социально-экономические, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, предупредительный и повседневный надзор, систему льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях и т.д.

Социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой.

Специальная оценка условий труда

С 2014 года вместо аттестации рабочих мест должна проводиться специальная оценка условий труда.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ в 2014 году на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели. Также, в целый ряд законов внесены изменения, связанные со спецоценкой. Так, к примеру, увеличен административный штраф за отказ от специальной оценки и ужесточено уголовное наказание лиц, по вине которых произошел несчастный случай на производстве.

В 2013 году и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в статье 212 ТК РФ. С начала 2014 года на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в Трудовой кодекс, где само понятие «аттестация рабочих мест» теперь отсутствует.

В Федеральном законе № 426-ФЗ приведено определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения. В законе говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Обязанность по проведению и финансированию спецоценки лежит на работодателях. Это следует из статьи 212 ТК РФ (в новой редакции) и из части 1 статьи 8 Закона № 426-ФЗ. Таким образом, специальную оценку должны проводить все без исключения компании, а также ИП, принявшие на работу сотрудников.

Что касается предпринимателей без наемного персонала, то они не являются работодателями, поэтому проводить спецоценку им не нужно. Но как только в штате появится хотя бы один сотрудник, предпринимателю придется организовать специальную оценку вновь созданного рабочего места.

Физические лица без статуса ИП, нанявшие работников, спецоценку не проводят. Эта норма закреплена в статье 3 Закона № 426-ФЗ.

Существует ряд отличий между перечнем рабочих мест, которые подлежали аттестации, и рабочими местами, которые подлежат специальной оценке.

Так, аттестацию назначали только в отношении мест, где использовался ручной инструмент, оборудование, механизмы, машины, установки, устройства, аппараты и транспортные средства, и где присутствовали источники опасности. Для специальной оценки подобные ограничения не установлены. Другими словами, ее необходимо проводить независимо от наличия (либо отсутствия) вышеперечисленных факторов.

Еще одно отличие касается рабочих мест надомников и дистанционных работников. Такие места подлежали аттестации на общих основаниях. Но теперь в Законе № 426-ФЗ четко сказано: в отношении условий труда надомников и тех, кто трудится удаленно, специальную оценку проводить не нужно.

Особого внимания заслуживают рабочие места офисных сотрудников. Прежде не было ясности, нужно ли проводить аттестацию рабочих мест в офисе или нет. Но теперь повода для разногласий нет, поскольку никаких исключений для офиса в Законе № 426-ФЗ не сделано. Это значит, что спецоценку рабочих мест офисного персонала нужно проводить в обязательном порядке.

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то спецоценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации. При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест. Далее следуют изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов. Также внеплановая спецоценка обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Наконец, поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

Чтобы начать специальную оценку условий труда, работодатель должен создать комиссию и заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая специализируется на проведении спецоценки.

В комиссию включаются представители работодателя, профсоюзные деятели (если в компании есть первичная профсоюзная организация), а также штатный или сторонний специалист по охране труда. Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, то в комиссию должен

входить руководитель либо ИП. Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

Сторонняя организация, проводящая спецоценку - это юридическое лицо, которое соответствует трем критериям:

- по уставным документам основным видом деятельности организации является специальная оценка условий труда;

- в штате организации есть не менее пяти экспертов, получивших сертификаты на выполнение работ по спецоценке. Причем, как минимум один из экспертов должен быть врачом по общей гигиене, либо врачом по гигиене труда или врачом по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

- в организации есть испытательная лаборатория, аккредитованная на измерение вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Соответствующие организации и эксперты должны быть занесены в специальный реестр. Кроме того, выбранная работодателем организация, проводящая спецоценку, должна быть по отношению к нему независимым лицом.

В ходе специальной оценки эксперты сторонней организации исследуют рабочие места на наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов. Рабочие места, на которых подобные факторы не выявлены, заносятся в декларацию, которая представляется в трудовую инспекцию. Форма и порядок подачи будет разработан и утвержден специалистами Минтруда.

Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям. По их итогам каждому рабочему месту присваивается класс условий труда. Всего таких классов четыре: оптимальный, допустимый, вредный и опасный. В свою очередь вредные условия труда делятся на четыре подкласса: первой, второй, третьей и четвертой степени.

По окончании спецоценки комиссия составляет отчет, куда включается ряд сведений. Среди них перечень рабочих мест с указанием выявленных вредных или опасных факторов, протоколы испытаний и измерений, заключение эксперта и прочее. Форму отчета и инструкцию по его заполнению должны утвердить специалисты Минтруда России.

Далее работодатель должен ознакомить с отчетом каждого работника под роспись. Сделать это нужно в общем случае в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В этот же период сводные данные

спецоценки необходимо разместить на официальном сайте компании (при его наличии).

В числе прочего, результаты спецоценки используются при заполнении формы 4-ФСС. На основании этих данных сотрудники фонда соцстрахования определяют, какой размер скидки или надбавки по взносам «на травматизм» нужно установить для того или иного страхователя.

Правда, в действующей форме 4-ФСС, утвержденной приказом Минтруда от 19.03.2013 № 107н, предусмотрены поля для результатов аттестации, а поля для результатов спецоценки отсутствуют. Но, скорее всего, в ближайшее время в бланк будут внесены соответствующие изменения. А пока этого не произошло, допустимо, на наш взгляд, ставить данные по специальной оценке в действующую форму.

Кроме того, результаты спецоценки служат основанием для назначения дополнительных тарифов по взносам в ПФР. Из статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ следует, что в зависимости от класса и подкласса значение тарифа может колебаться от 0 до 8 процентов.

Таблица 1

Размер тарифов по взносам в ПФР

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Тариф
Оптимальный	1	0%
Допустимый	2	0%
Вредный	3.1	2%
	3.2	4%
	3.3	6%
	3.7	7%
Опасный	4	8%

Также результаты спецоценки применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей. Полный перечень таких целей приведен в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

Если последняя аттестация рабочих мест проводилась менее пяти лет назад, то ее результаты приравниваются к результатам специальной оценки. После истечения пятилетнего срока с даты завершения последней аттестации

ее результаты аннулируются, и работодатель должен провести специальную оценку условий труда.

Если специальная оценка условий труда не проводилась, работодателя могут привлечь к административной ответственности.

Сейчас санкции за данное правонарушение предусмотрены статьей 5.27 КоАП РФ. Размер штрафа составляет для должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб., и для юридических лиц - от 30 000 до 40 000 руб. Возможен и другой вариант наказания - приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Начиная с 2015 года в случае отказа от спецоценки инспекторы станут применять новую норму, а именно - статью 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа будет составлять для должностных лиц и ИП от 5 000 до 10 000 руб., и для юридических лиц - от 60 000 до 80 000 руб. Предусмотрен и более мягкий вариант наказания - предупреждение. Если нарушение будет совершено повторно, размер санкции увеличится и составит для должностных лиц и ИП от 30 000 до 40 000 руб., для юридических лиц - от 100 000 руб. до 200 000 руб. Вместо штрафа, повторно провинившихся должностных лиц, смогут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а деятельность ИП и организаций приостановить на срок до девяноста суток.

Если же на предприятии произошел несчастный случай, то отсутствие результатов спецоценки может служить доказательством вины работодателя. А если вина будет доказана, руководителя привлекут к уголовной ответственности по статье 143 УК РФ. Эта статья подразумевает наказание в виде штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до восемнадцати месяцев. Есть и другой вариант наказания - исправительные работы на срок до двух лет, либо принудительные работы на срок до одного года, либо лишение свободы на срок до одного года. В случае смерти сотрудника руководителя могут лишить свободы, либо направить на принудительные работы на срок до четырех лет. А в случае смерти двух и более сотрудников руководителю грозит лишение свободы или принудительные работы на срок до пяти лет.

Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» прошел непростой путь. Его появление было обусловлено несколькими целями, и одной из главных является стремление улучшить ситуацию с охраной труда в российских организациях.

Отличия доплат от компенсаций

Доплаты за тяжелую, вредную или опасную работу необходимо отличать от компенсационных выплат, предусмотренных частью первой ст.219 ТК РФ. Согласно этой статье работники имеют право получать компенсации за тяжёлую, вредную или опасную работу, установленные соглашениями, коллективным договором, локальными актами и(или) трудовым договором. Такие компенсации не относятся к заработной плате и не облагаются страховыми взносами и НДФЛ.

Работодатели очень часто злоупотребляют правом, предоставленным частью первой ст. 219 ТК РФ, и вместо доплаты тяжелую, вредную или опасную работу выплачивают работникам компенсации.

Необходимо иметь в виду, что доплаты, установленные ст. 147 ТК РФ, и компенсации, установленные ст. 219 ТК. РФ, являются обязательными выплатами. Если работа является тяжелой, вредной или опасной, то работодатель обязан производить и доплаты, и компенсации. Таким образом, выплата компенсаций вместо доплат является нарушением, которое, скорее всего, привлечет внимание налоговых органов.

При оценке правомерности освобождения от налогообложения компенсационных выплат необходимо учитывать, что компенсационный характер выплат, освобождаемых от налогообложения, должен подтверждаться наличием количественной оценки расходов, понесенных физическим лицом в результате занятости на работах с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда, либо денежной оценки ущерба здоровью, вызванного вредными, опасными или тяжелыми условиями труда.

Одновременно требует проверки невозможность устранения указанных условий при современном техническом уровне производства и организации труда.

Компенсации устанавливаются индивидуально для каждого рабочего места. Соответственно работодатель должен быть готов обосновать размер компенсации для каждого работника, трудящегося на тяжелых, вредных или опасных работах.

Иными словами, компенсации можно установить, если:

- установлена доплата за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях труда;
- сумма компенсации соответствует сумме доплаты (не превышает ее значительно);
- компенсация выплачивается в связи с реально понесенными работниками затратами.

Компенсации тем и отличаются от доплат, что выплачиваются только тем работникам, которые в процессе трудовой деятельности или в связи с ней вынуждены нести какие-либо денежные доходы.