



Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл)1

Обзор федеральных законов, нормативных правовых актов в сфере охраны труда (IV квартал 2014 года)

Федеральные законы

1. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 14.10.2014 № 299-ФЗ

«Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя»

С 1 января 2015 года в Крыму и г. Севастополе действуют нормы российского трудового права.

Федеральный закон определяет, как применять положения федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Крым и города Севастополя.

ТАБЛИЦА: «Суть новшеств, введенных Федеральным законом № 299-ФЗ»

Предмет урегулирования	Применение норм российского трудового права на территории новых субъектов РФ	
	До 01.01.2015	С 01.01.2015
Заключение и расторжение трудовых отношений		
1. Трудовые договоры (ТД)	К трудовым отношениям применяются российские нормы со дня вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ. Условия ТД, заключенных ранее, регулируются правовыми актами, которые действовали	Условия ТД, противоречащие российским нормам, не действуют с 01.2015 г.

	в Крыму и Севастополе до дня принятия субъектов в состав РФ в части, не противоречащей нормам РФ. ТД приводятся в соответствие с законодательством РФ.	
2. Трудовые книжки (ТК)	ТК, оформленные согласно нормам законодательства Украины, действовавших до принятия субъектов в состав РФ, замене не подлежат и заполняются в соответствии с положениями российского законодательства. По желанию сотрудника работодатель оформляет ТК российского образца в соответствии с нормами законодательства России	
3. Документы работников об образовании, квалификации, наличии права и т.п.	Указанные документы, оформленные согласно нормам правовых актов, действующих до принятия субъектов в состав РФ, признаются в случаях и в порядке, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными актами России	
Особенности предоставления работникам гарантий и компенсаций		
1. Общий порядок предоставления	Если ТД заключены до вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, то применяются нормы, установленные законами, действующими до принятия субъектов в состав РФ в части, не противоречащей российским законам и с учетом особенностей, установленных Федеральным законом № 299-ФЗ	К трудовым отношениям применяются российские нормы
2. Если уровень гарантий до вступления субъектов в состав РФ был более высокий, чем в соответствии с действующими	Применяются законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Крыма и Севастополя до дня их принятия в состав РФ	

российскими законами		
3. Если уровень гарантий до вступления субъектов в состав РФ был более низкий, чем по действующим российским законам	Применяются положения федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права	
4. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков	Если ТД заключены до вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, то применяются нормы, установленные нормативными правовыми актами, действующими до вступления субъектов в состав России	
Применение результатов аттестации рабочих мест и порядок проведения спецоценки условий труда		
1. Общий порядок	Результаты аттестации, проведенной компаниями до вступления субъектов в состав РФ, действительны в течение 5 лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (случаи проведения внеплановой спецоценки условий труда)	В случае непроведения аттестации рабочих мест по условиям труда в отношении таких рабочих мест осуществляется спецоценка рабочих мест по условиям труда
2. Срок действия аттестации закончился в период со дня принятия субъектов в состав РФ до 01.01.2015 (за исключением случаев, указанных в пункте 1)	Результаты аттестации признаются действительными до 1 января 2016 года	
3. Организации, осуществляющие деятельность по специальной оценке труда до даты вступления в силу Федерального закона № 299-ФЗ, вправе проводить спецоценку условий труда согласно требованиям и переходным положениям, установленным		

Вступил в силу 15.10.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

www.pravo.gov.ru, 15.10.2014

«Российская газета» № 238, 17.10.2014

2. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 401-ФЗ

"О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов"

Утверждены страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов

Федеральным законом от 01.12.2014 N 401-ФЗ установлено, что в 2015 году и в плановый период 2016 и 2017 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005 N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год".

Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяются в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров и включаются в базу для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

В 2015 году и в плановый период 2016 и 2017 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в размере 60% размеров страховых тарифов, установленных статьей 1 Закона N 401-ФЗ, индивидуальными предпринимателями в части начисленных по всем основаниям независимо от источников

финансирования выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая в соответствующих случаях вознаграждения по гражданско-правовым договорам) работникам, являющимся инвалидами I, II или III группы.

Вступил в силу 01.01.2015
Официальный интернет-портал правовой информации
<http://www.pravo.gov.ru>, 02.12.2014,
«Российская газета», N 278, 05.12.2014,
"Собрание законодательства РФ",
08.12.2014, N 49 (часть VI), ст. 6910

3. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 01.12.2014 № 406-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования»

С 2015 года для большинства плательщиков тарифы страховых взносов не изменятся, при этом меняется порядок их начисления и сроки сдачи отчетности в фонды.

Внесены изменения в порядок начисления и сроки сдачи отчетности по страховым взносам во внебюджетные фонды. Скорректирован ряд законов: от 01.04.1996 № 27-ФЗ, от 24.07.1998 № 125-ФЗ, от 15.12.2001 № 167-ФЗ, от 29.12.2006 № 255-ФЗ и 24.07.2009 № 212-ФЗ. Для удобства основные новшества сведены в три таблицы, в которых можно наглядно сравнить действующий порядок и то, как придется платить взносы и сдавать отчетность в будущем году.

ТАБЛИЦА 1: «Тарифы страховых взносов на 2014–2015 гг.»

Категории страхователей	Тарифы страховых взносов	
	2014 год	2015 год
Большинство страхователей (для них тарифы не изменятся по 2017 год включительно)	30% с выплат в рамках установленной предельной величины базы* (22% – в ПФР, 2,9 – в ФСС, 5,1 – в ФФОМС), 10% в ПФР – с выплат сверх данного лимита	
Компании на УСН производственной и социальной сферы, аптеки на ЕНВД, НКО на «упрощенке» и т.д.	20% в ПФР – в пределах упомянутой базы	

Сельхозпроизводители, предприятия и предприниматели, применяющие ЕСХН; компании, использующие труд инвалидов; общественные организации инвалидов	27,1% – с выплат в пределах базы (21% – в ПФР, 2,4% – в ФСС РФ, 3,7% – в ФФОМС)	30% – с выплат в пределах лимита (22% – в ПФР, 2,9% – в ФСС РФ, 5,1% – в ФФОМС), 10% в ПФР – сверх предельной величины базы
Средства массовой информации	30% – в пределах лимита (23,2% – в ПФР, 2,9% – в ФСС РФ, 3,9% – в ФФОМС)	

* С 2015 года взносы в медстрах будут уплачиваться со всей суммы оплаты труда

ТАБЛИЦА 2: «Предельные базы для начисления страховых взносов в 2014–2015 гг.»

Фонды	Установленная предельная величина базы (тыс. рублей)	
	2014 год	2015 год
ПФР	624	Согласно Постановлению Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316 – 711
ФФОМС		Не предусмотрена, уплата взносов будет осуществляться со всей суммы оплаты труда
ФСС РФ		Согласно Постановлению Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316 – 670

ТАБЛИЦА 3: «Сроки сдачи отчетности в фонды в 2014–2015 гг.»

Виды страхования	Срок сдачи		
	2014 год	2015 год	
		Отчетность представлена на бумаге	Отчетность представлена в электронном формате
В Пенсионный фонд (по форме РСВ-1 ПФР): данные персонифицированного учета + сведения о начисленных и уплаченных взносах	Не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом		Не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом
В соцстрах (по форме – 4 ФСС): от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, временной нетрудоспособности и в связи с материнством	Не позднее 15-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом	Не позднее 20-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом	Не позднее 25-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

www.pravo.gov.ru, 02.12.2014

«Российская газета» № 278, 05.12.2014

Нормативные правовые акты

**1. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316
«О предельной величине базы для начисления страховых
взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации
и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2015 г.»**

Вводятся новые предельные базы по страховым взносам в ПФР и ФСС РФ.

Установлена предельная база для начисления страховых взносов в отношении каждого физлица с 2015 года:

- 670 тыс. рублей - по взносам в ФСС РФ;
- 711 тыс. рублей - по взносам в ПФР.

Новые лимиты рассчитаны так:

- для ФСС РФ - путем увеличения прежнего норматива (624 тыс. рублей) в 1,073 раза с учетом прогнозируемого роста средней зарплаты в России в 2015 году на 7,3 процента;
- для ПФР - путем умножения размера средней зарплаты в нашей стране в 2015 году на 12 и на повышающий коэффициент 1,7, установленный ч. 5.1 ст. 8 Федерального закона № 212-ФЗ на будущий год.

Примечание:

по прогнозам Минэкономразвития РФ, среднемесячная заработная плата на одного работника в 2015 году составит 34 843 рубля. Аналогичный показатель в 2014 году - 32 478 рубля.

Обращаем внимание, что дифференцированный порядок определения зарплатных лимитов зафиксирован на период 2015-2021 годов.

Вступает в силу 01.01.2015

Официальный интернет-портал правовой информации:

www.pravo.gov.ru, 09.12.2014

«Собрание законодательства РФ», 15.12.2014, № 50, ст. 7102

**2. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 18.12.2014 № 1402
«Об установлении коэффициента индексации размера
ежемесячной страховой выплаты по обязательному
социальному страхованию от несчастных случаев на
производстве и профессиональных заболеваний»**

С 1 января 2015 года ежемесячная страховая выплата в связи с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием проиндексирована на 1,055.

Индексации подлежат выплаты, назначенные до 01.01.2015. ФСС РФ должен произвести перерасчет ежемесячных выплат по обязательному соцстрахованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учетом установленного коэффициента. В 2014 году коэффициент индексации составлял 1,05.

Вступило в силу 30.12.2014

Официальный интернет-портал правовой информации:

www.pravo.gov.ru, 22.12.2014

3. ПРИКАЗ Минтруда РФ от 12.08.2014 № 549н

«Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»

Зарегистрирован в Минюсте РФ 31.10.2014 № 34545

Определены объекты государственной экспертизы условий труда, основания и необходимые документы для ее проведения.

В апреле 2013 года утратило силу Положение о проведении государственной экспертизы условий труда, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 № 244, и до сегодняшнего дня новое положение обнародовано не было.

Настоящим приказом Минтруд России установил, что объектами государственной экспертизы условий труда являются:

- качество проведения спецоценки условий труда;
- правильность предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактические условия труда сотрудников.

Основания для ее проведения:

- обращения органов исполнительной власти, работодателей и их объединений, работников, профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, подразделений ФСС РФ и других страховщиков;
- определения судебных органов;
- представления государственных инспекций труда в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю

(надзору) за соблюдением требований закона о спецоценке условий труда.

Установлено, в каких случаях и за чей счет взимается плата за проведение экспертизы.

Срок осуществления экспертизы определяется ее руководителем в зависимости от трудоемкости экспертных работ и не должен превышать 30 рабочих дней с момента регистрации оснований для ее проведения. В некоторых случаях он может быть продлен, но не более чем на 60 рабочих дней.

Определено, какие сведения должны быть указаны в заявлении и какие документы необходимо приложить работодателю к своему заявлению. Причем для каждого объекта экспертизы предусмотрен свой перечень обязательных документов. Заявление и документы могут быть представлены (направлены) заявителем на бумаге лично или заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении, либо в виде электронного документа (в том числе с использованием Единого портала госуслуг). Если в заявлении отсутствуют нужные сведения или не хватает какого-то документа, государственная экспертиза не проводится.

Указано, на что обратит внимание эксперт при анализе представленных документов.

Регламентирован порядок проведения исследований (испытаний) и измерений вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением аккредитованных испытательных лабораторий (центров).

Заключение государственной экспертизы направляется заявителю (в судебный орган, госинспекцию труда), а его копия – работодателю (если он не является заявителем) и организации, осуществлявшей спецоценку (если исследовалось качество ее проведения).

Сведения об итогах экспертизы направляются в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения (до 01.01.2016 – в Роструд).

Вступил в силу 25.11.2014
«Российская газета», № 260, 14.11.2014

4. ПРИКАЗ Минтруда РФ от 22.09.2014 № 652н

«Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений,

страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда»

Зарегистрирован в Минюсте РФ 21.11.2014 № 34817

Установлены правила рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества спецоценки условий труда, несогласия заявителей с ее результатами.

Заявление о рассмотрении разногласий (несогласия) подается в Минтруд России. В нем следует указать наименование (Ф.И.О.), почтовый (электронный) адрес и доводы заявителя. К заявлению прилагается копия заключения государственной экспертизы условий труда. При необходимости рассмотрения документов, на основании которых такая экспертиза проведена, их копии могут быть запрошены Министерством, в том числе в рамках использования системы межведомственного электронного взаимодействия.

Заявление и прилагаемые к нему документы могут быть представлены на бумажном носителе (лично или почтой) либо в электронном виде через Интернет, в том числе с использованием Единого портала госуслуг. Основание для отказа в его рассмотрении – отсутствие предусмотренных сведений и копии заключения экспертизы, а также представление подложных (содержащих заведомо ложные сведения) документов.

В случае необходимости проведения исследований (испытаний) и измерений вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах они организуются Министерством за счет средств федерального бюджета.

Срок рассмотрения упомянутого заявления не должен превышать 30 рабочих дней со дня его регистрации (с возможностью продления на 30 рабочих дней).

В заключении о рассмотрении разногласия (несогласия) указывается либо на необходимость проведения повторной бесплатной экспертизы, либо на отсутствие правовых оснований для ее осуществления.

Действия (бездействие) должностных лиц Министерства могут быть обжалованы в судебном и досудебном порядке.

Вступил в силу 16.12.2014
«Российская газета», № 278, 05.12.2014

5. Приказ Минтруда России от 17.09.2014 N 642н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов», зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 05.11.2014 N 34558.

Правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов:

- устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при выполнении погрузочно-разгрузочных работ и размещении грузов;

- обязательны для исполнения работодателями - юридическими и физическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющими погрузочно-разгрузочные работы и размещение грузов, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Как установлено Правилами, к выполнению погрузочно-разгрузочных работ и размещению грузов могут допускаться работники в возрасте не моложе 18 лет, прошедшие обязательный предварительный медицинский осмотр, обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. При этом к выполнению погрузочно-разгрузочных работ и размещению грузов с применением грузоподъемных машин могут допускаться только работники, имеющие удостоверение на право производства указанных работ.

Правилами также закреплены требования охраны труда:

- предъявляемые к производственным помещениям, организации рабочих мест, эксплуатации оборудования и инструмента;

- при организации и осуществлении технологических процессов;

- при работе с опасными грузами.

Кроме того, Правилами определены способы и параметры размещения грузов.

Дата вступления: 01.07.2015
Российская газета, N 298, 30.12.2014

Обратите внимание:

С 1 января 2015 года вступают в силу положения КоАП РФ, касающиеся нарушений государственных нормативных требований охраны труда и установленного порядка проведения специальной оценки условий труда

На основании Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ внесены изменения в КоАП РФ, который дополнен:

- статьей 5.27-1, посвященной вопросам нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ;

- статьей 14.54, касающейся нарушений установленного порядка проведения специальной оценки условий труда.

Кроме того, Законом N 421-ФЗ в статью 19.5 КоАП РФ дополнительно включена часть 23, предусматривающая ответственность за невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вследствие изменений, внесенных Законом N 421-ФЗ, с 1 января 2015 года в новой редакции изложена и статья 5.27 КоАП РФ, затрагивающая общие вопросы нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

«Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч

рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок

до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику»;

«Статья 19.5. Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль
(в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 125-ФЗ)

23. Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей».

С 1 декабря 2014 года введен в действие ряд документов в сфере стандартизации в области охраны труда и безопасности на предприятии

С 1 декабря 2014 года введены в действие некоторые документы в сфере стандартизации в области охраны труда и безопасности на предприятии, в числе которых, в частности:

- ГОСТ Р 12.4.284-2013 "ССБТ. Костюмы изолирующие. Метод определения стойкости материалов к истиранию";
- ГОСТ Р 12.4.286-2013 "ССБТ. Одежда специальная для защиты от газообразных и жидких химических веществ. Метод определения защитных свойств материалов при воздействии хлора и аммиака";

- ГОСТ Р 12.4.288-2013 "ССБТ. Одежда специальная для защиты от воды. Технические требования";
- ГОСТ Р 12.4.289-2013 "ССБТ. Одежда специальная для защиты от нетоксичной пыли. Технические требования";
- ГОСТ Р ЕН 14799-2013 "Фильтры воздушные для общей очистки воздуха. Термины и определения";
- ГОСТ Р ИСО 13287-2013 "ССБТ. Обувь специальная. Методы определения сопротивления скольжению";
- ГОСТ Р ИСО 13997-2013 "ССБТ. Одежда специальная защитная. Метод определения сопротивления порезу острыми предметами";
- ГОСТ Р ИСО 14116-2013 "ССБТ. Одежда и материалы для защиты от тепла и пламени. Ограниченное распространение пламени. Требования к огнестойкости";
- ГОСТ Р ИСО 17493-2013 "ССБТ. Одежда и средства защиты от тепла. Метод определения конвективной термостойкости с применением печи с циркуляцией горячего воздуха";
- ГОСТ Р ЕН ИСО 20347-2013 "ССБТ. Средства индивидуальной защиты ног. Обувь специальная. Технические требования";
- ГОСТ Р ИСО 9612-2013 "Акустика. Измерения шума для оценки его воздействия на человека. Метод измерений на рабочих местах";
- ГОСТ Р 12.4.291-2013 (ИСО 17249:2004) "ССБТ. Обувь специальная, устойчивая к разрезанию ручной цепной пилой. Технические требования";
- ГОСТ Р 12.4.292-2013 "ССБТ. Комплект экранирующий для защиты персонала от электромагнитных полей радиочастотного диапазона. Общие технические требования";
- ГОСТ Р 12.4.293-2013 (ISO/TR 11610:2004) "ССБТ. Одежда специальная защитная. Словарь";
- ГОСТ Р 12.4.296-2013 "ССБТ. Одежда специальная для защиты от вредных биологических факторов (насекомых и паукообразных). Общие технические требования. Методы испытаний";
- ГОСТ Р 12.4.297-2013 "ССБТ. Одежда специальная для защиты от повышенных температур теплового излучения, конвективной теплоты, выплесков расплавленного металла, контакта с нагретыми поверхностями, кратковременного воздействия пламени. Технические требования и методы испытаний";
- ГОСТ Р ЕН ИСО 20349-2013 "ССБТ. Обувь защитная от термических рисков и выплесков расплавленного металла на литейных и сварочных производствах. Общие технические требования и методы испытаний";
- ГОСТ Р 12.4.295-2013 (ЕН ИСО 20344:2011) "ССБТ. Средства индивидуальной защиты ног. Методы испытаний";

Письма, разъяснения

1. ПИСЬМО Минфина РФ от 08.09.2014 № 03-03-06/1/44840 (часть 1)

Стоимость медосмотров, обусловленных требованиями ТК РФ, не признается экономической выгодой работников и не облагается НДФЛ.

Доходом физлица признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемая в соответствии с гл. 23 НК РФ.

Оплата работодателем проведения медосмотров работников, обусловленных требованиями ТК РФ, не может быть признана экономической выгодой (доходом) этих физлиц, поскольку необходима для обеспечения деятельности организации. А значит, подобные суммы свободны от НДФЛ.

Примечание:

в рассматриваемом письме ничего не сказано о том, облагается ли НДФЛ оплата медосмотров, которые не являются для работников обязательными.

На эту тему имеется другое письмо Минфина РФ (от 31.03.2011 № 03-03-06/1/196). В нем поясняется, что оплата медосмотров, проведение которых закреплено в коллективных договорах, свободна от НДФЛ на основании п. 10 ст. 217 НК РФ, если у организации есть средства, оставшиеся после уплаты налога на прибыль.

В Постановлении ФАС Московского округа от 21.03.2011 № КА-А40/1449-11 указано: оплата медосмотра не признается доходом сотрудников в натуральной форме, поскольку подобное мероприятие связано с производственной деятельностью компании и предпринято в ее интересах.

Что касается обложения таких выплат страховыми взносами. По мнению арбитров, если выплаты не являются вознаграждением и носят социальный характер, произведены на основании коллективного договора, не стимулирующие, не зависят от квалификации физлиц, сложности, качества, количества и условий выполнения ими работы, то они свободны от взносов. Такая точка зрения высказана, например, в Постановлении ФАС Уральского округа от 23.09.2014 № Ф09-6044/14. .

2. ПИСЬМО Минфина РФ от 08.09.2014 № 03-03-06/1/44840 (часть 2)

В целях налогообложения прибыли можно учесть стоимость только тех медосмотров, проведение которых является обязательным.

В силу ст. 213 ТК РФ медосмотры обязательны для работников, занятых на вредных и (или) опасных работах, а также на тех, которые связаны с движением транспорта. Данные категории работников проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медосмотры в целях определения их пригодности для выполнения своей работы и предупреждения профзаболеваний.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся подобные обследования, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Затраты на обязательные медосмотры при их правильном документальном оформлении удовлетворяют требованиям ст. 252 НК РФ и относятся к прочим расходам. Если же такие обследования не являются обязательными, то расходы организаций на их проведение «прибыльную» базу не уменьшают, поскольку не могут быть признаны обоснованными.

«Официальные документы»
(приложение к «Учет. Налоги.
Право»), 2014, № 38

3. ПИСЬМА Минфина РФ от 15.09.2014 № 03-04-06/46030 и № 03-04-06/46035

Оплачивая физлицам, участвующим в различных мероприятиях, стоимость проезда и проживания, организация должна определить, в чьих интересах производится оплата.

По общему правилу оплата за физических лиц стоимости проезда к месту проведения мероприятий и проживания в месте их проведения является доходом в натуральной форме, если производится в интересах указанных лиц. Организация – источник такого дохода признается налоговым агентом, а значит, обязана исчислить,

удержать и уплатить в бюджет НДФЛ, а также предоставить сведения о доходах физических лиц в инспекцию по месту своего учета.

Как известно, налог должен быть удержан непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате. Поэтому если помимо вышеназванной оплаты стоимости проезда и проживания, произведенной в интересах физлиц, организация выплачивает этим лицам какие-либо иные доходы в денежной форме, то налог с доходов в натуральной форме должен удерживаться из денежных доходов с учетом ограничения, установленного п. 4 ст. 226 НК РФ.

Если никаких доходов в денежной форме организация указанным лицам не выплачивает, в налоговую инспекцию и налогоплательщику необходимо письменно сообщить о невозможности удержать налог и сумме налога. В этом случае исчислить, декларировать и уплатить налог получатель дохода должен самостоятельно по итогам налогового периода.

В то же время следует учитывать, что оплата товаров (работ, услуг), произведенная организацией или предпринимателем за налогоплательщика не в его интересах, не признается доходом в натуральной форме. Кроме того, такая оплата не может быть признана доходом физического лица, если у него не возникает экономической выгоды.

Определить, в чьих интересах осуществляется оплата товаров (работ, услуг, имущественных прав) и приводит ли она к возникновению экономической выгоды, можно при анализе конкретной хозяйственной ситуации.

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12
«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12

4. ПИСЬМО Минфина РФ от 16.10.2014 № 03-04-05/52286

Молоко за вредность на производстве не облагается НДФЛ, если выдается по нормам.

Согласно ст. 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам бесплатно выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Нормы, о которых идет речь, установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н. Так, норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее

продолжительности. При этом молоко выдается работникам только в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Поскольку молоко в этой ситуации призвано компенсировать вредное воздействие производства, оно подпадает под действие п. 3 ст. 217 НК РФ. Эта норма освобождает от обложения НДС в пределах установленных норм компенсационные выплаты, связанные, в частности, с возмещением вреда, причиненного повреждением здоровья.

Таким образом, стоимость молока освобождается от обложения НДС, если выдается в соответствии с указанными нормами и именно в те дни, когда люди заняты на работах с вредными условиями труда. В противном случае стоимость молока нужно обложить НДС.

Примечание:

обратим внимание на главный критерий выдачи молока - вредные условия труда.

Предположим, что организация не провела ни аттестацию рабочих мест, ни спецоценку условий труда. Можно ли в этом случае считать, что на этих местах вредные условия труда и предприятие вправе выдавать молоко и не удерживать у работника 13 процентов от его стоимости?

С точки зрения налоговиков и представителей соцстраха, правильный ответ - нет, поскольку в отсутствие документов об аттестации рабочего места или специальной оценки условий труда нет оснований считать условия труда вредными. Значит, выдаваемое молоко в этом случае не является компенсацией и подлежит обложению НДС.

«Документы и комментарии», 2014, № 22

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2014, № 12

5. ПИСЬМО Минфина РФ от 17.10.2014 № 03-03-06/1/52376

Расходы на фитнес для работников в целях исчисления налога на прибыль не учитываются.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н определена реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Пунктом 29 ст. 270 НК РФ установлено, что расходы на оплату занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, посещений культурно-зрелищных или физкультурных (спортивных) мероприятий, а также другие аналогичные расходы, произведенные в пользу работников, не учитываются при исчислении налога на прибыль.

Таким образом, затраты на проведение мероприятий по развитию физической культуры и спорта в состав налоговых расходов не включаются.

«Официальные документы» (приложение к
«Учет. Налоги. Право»), 2014, № 40

6. ПИСЬМО Минфина РФ от 11.11.2014 № 03-03-06/1/56736

Расходы на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах принять в налоговом учете нельзя.

В письме рассмотрено 3 вопроса.

1. Об учете расходов на развитие физкультуры и спорта

К прочим расходам относятся, в том числе, издержки на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством (пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ).

Однако расходы на оплату занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, а также другие аналогичные затраты, произведенные в пользу работников, облагаемую прибыль не уменьшают (п. 29 ст. 270 НК РФ).

Таким образом, по мнению Министерства, расходы на мероприятия по развитию физической культуры и спорта в налоговом учете организации не отражаются.

На этот вывод не влияет тот факт, что Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н) с 8 июля 2014 года дополнен пунктом 32:

- реализация мероприятий, направленных на развитие физкультуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях.

2. О принятии к вычету НДС по расходам на устройство и содержание помещений для релаксации и отдыха сотрудников

Суммы НДС, предъявленные организации по работам по устройству и содержанию помещений релаксации и отдыха работников, могут быть приняты к вычету при соблюдении условий, оговоренных положениям п. 2 ст. 171 и п. 1 ст. 172 НК РФ, а именно:

- приобретенные товары (работы, услуги) используются для осуществления операций, облагаемых НДС;

- есть счета-фактуры и соответствующие первичные документы;

- товары (работы, услуги) приняты на учет.

3. Об учете убытков, полученных в результате использования объектов ОПХ

В соответствии со ст. 275.1 НК РФ, если подразделением предприятия получен убыток при осуществлении деятельности, связанной с использованием объектов обслуживающих производств и хозяйств (ОПХ), то такой убыток признается для целей налогообложения при соблюдении указанных в данной статье условий.

Если не выполняется хотя бы одно из них, то данный убыток организация имеет право перенести на срок, не превышающий 10 лет, и направить на его погашение только прибыль от указанных видов деятельности.

Примечание: отстоять «спортивные» затраты на работников можно. Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н, в редакции от 16.06.2014 г.) относит мероприятия, указанные в п. 32 Типового перечня, к мероприятиям в сфере охраны труда, направленные на улучшение условий и охраны труда и снижение уровней профессиональных рисков. Полагаем, что «реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы» должна относиться к издержкам работодателя на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством (пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ).

Имеется и судебная практика по этому вопросу: *ФАС Московского округа решил: издержки на приобретение спортивного инвентаря понесены с целью оздоровления работников, поэтому их можно учесть на основании пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ как расходы на обеспечение нормальных условий труда (Постановление от 10.10.2008 № КА-А40/8775-08). К аналогичным выводам пришел ФАС Уральского округа в Постановлении от 05.09.2011 № Ф09-5411/11. Причем данные вердикты были вынесены еще до внесения в Типовой перечень № 181н вышеуказанного дополнения.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2014, № 48

7. ПИСЬМО Минфина РФ от 20.11.2014 № 03-04-06/59070

Обозначены подходы к налогообложению доходов работников, возникающих при проведении мероприятий по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах.

В составе мероприятий по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах (п. 32 Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по охране труда) предусмотрены:

- 1) компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- 2) организация и проведение:

- физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе по внедрению ГТО;
 - физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физкультуры с работниками, которым она предписана лечащим врачом по результатам медосмотра);
- 3) приобретение (содержание, обновление) спортивного инвентаря, обустройство помещений для занятий спортом, создание и развитие физкультурно-спортивных клубов.

Компенсация стоимости спортивных занятий в клубах и секциях облагается НДФЛ, поскольку она приводит к возникновению у работника экономической выгоды и не включена в перечень освобождаемых от налогообложения доходов.

Плата за проведение занятий лечебной физкультурой освобождается от налогообложения на основании п. 10 ст. 217 НК РФ – как сумма, уплаченная работодателем за оказание медицинских услуг своим работникам. Такая услуга представляет собой, в том числе, медицинскую реабилитацию, а последняя включает в себя проведение занятий лечебной физкультурой. Это следует из положений Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, п. 6 Порядка организации медицинской реабилитации (утв. Минздравом РФ от 29.12.2012 № 1705).

При реализации мероприятий по сдаче норм ГТО, носящих разовый характер, а также мероприятий, перечисленных в третьем пункте, экономической выгоды (дохода) у работников не возникает.

В иных случаях при безвозмездном пользовании работниками физкультурными или спортивными объектами организация в целях выполнения обязанностей налогового агента должна принимать все возможные меры по оценке и учету экономической выгоды работников. Но если нет возможности персонифицировать и оценить выгоду, полученную каждым работником, облагаемого НДФЛ дохода не возникает.

На 30.12.2014 документ опубликован не был

7. ПИСЬМО Минтруда России от 14.08.2014 № 17-3/13-385

База для начисления дополнительных взносов в Пенсионный фонд РФ определяется отдельно по каждому работнику нарастающим итогом с начала года.

Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР применяются к выплатам в пользу физлиц, занятых на вредных и опасных работах, поименованных в пп. 1-18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от

17.12.2001 № 173-ФЗ. Начисляются они в общеустановленном порядке со всех выплат и вознаграждений в пользу работника, признаваемых объектом обложения и включаемых в базу по взносам (за исключением сумм, поименованных в ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Работодатели определяют базу для начисления взносов отдельно в отношении конкретного работника по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом с начала года (ч. 3 ст. 8 Федерального закона № 212-ФЗ).

Таким образом, дополнительные страховые взносы в ПФР исчисляются отдельно в отношении выплат каждому физическому лицу, занятому на указанных работах, исходя из базы, определяемой в отношении упомянутых выплат по окончании каждого календарного месяца нарастающим итогом с начала года.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»
2014, № 34
«Нормативные акты для бухгалтера», 2014, № 20

8. ПИСЬМО Минтруда России от 03.09.2014 № 17-3/ООГ-732

По мнению Министерства, на суммы пособий, не зачтенных ФСС РФ, начисляются страховые взносы.

Статьей 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ предусмотрен перечень сумм, не облагаемых страховыми взносами. В частности, это государственные пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения. Из положений же ч. 4 ст. 2 и ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ следует: физлица имеют право на получение такого обеспечения только при соблюдении соответствующих условий и наличии необходимых документов, оформленных в законодательно установленном порядке. А если обеспечение по обязательному соцстрахованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством выплачено с нарушением требований нормативных актов, либо при отсутствии необходимых документов, или на основании неправильно оформленных или выданных бумаг? Тогда данные суммы не считаются свободными от страховых взносов в силу ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ.

Итак, суммы начисленных работникам выплат, не принятые к зачету территориальными органами ФСС РФ по результатам проверки, облагаются страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды на общих основаниях.

Примечание:

чиновники продублировали позицию, которую несколько лет назад в письме от 30.08.2011 № 3035-19 высказало Минздравсоцразвития РФ.

Однако судьи считают иначе. В Постановлении ФАС Уральского округа от 25.04.2014 № Ф09-2274/14 отмечено, что суммы не принятых ФСС РФ к зачету расходов в счет уплаченных страховых взносов автоматически не становятся выплатами в пользу работников в рамках трудовых отношений. Отказ в принятии к зачету указанных сумм не изменяет правовой природы больничного пособия. Ведь допущенные организацией недочеты не могут являться безусловной причиной признания наступившей нетрудоспособности нестраховым случаем, не обязывающим выплатить работнику соответствующее обеспечение. А значит, взносы на такие суммы не начисляются.

В другом деле суд отметил: законодательство не предусматривает в качестве объекта по страховым взносам суммы не принятых страховщиком к зачету расходов (Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 22.08.2013 № А27-19609/2012, оставленное в силе Определением ВАС РФ от 11.12.2013 № ВАС-17034/13).

Таким образом, несмотря на отрицательную позицию Министерства, у организации есть хорошие шансы на успех в судебном разбирательстве.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),
2014, № 39

9. ПИСЬМО Минтруда России от 04.09.2014 № 17-3/В-424

О порядке применения дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР в отдельных случаях.

Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР применяют в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (указанных в пп. 1-18 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ).

Министерство рассмотрело две ситуации.

1. Работник часть месяца (с 1 по 15 июня) проработал в нормальных условиях, с 16 июня был переведен на вредную работу, а с 23 июня заболел. В каком порядке следует исчислять взносы по доптарифам?

Если частичная занятость работника во вредных условиях оформлена надлежащим образом и в организации ведется отдельный учет выплат за работу в нормальных и вредных и опасных условиях труда, то страховые взносы по соответствующему дополнительному тарифу исчисляются с выплат, начисленных за период «вредной» занятости. В данном случае - с 16 по 22 июня.

2. Специалисту, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, выплачена премия за работу во вредных условиях до наступления такого отпуска. Облагается ли она взносами в ПФР по дополнительным тарифам?

Пребывая в указанном отпуске, человек продолжает занимать должность на работах с вредными и опасными условиями труда. В связи с этим выплаты в пользу данного работника в полном объеме, в том числе и премия за работу в период до наступления отпуска по уходу за ребенком, облагаются взносами в ПФР по дополнительным тарифам в общем порядке.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),
2014, № 40

10. ПИСЬМО Минтруда России от 05.09.2014 № 17-3/10/В-5634

Организация, созданная в результате преобразования, при определении базы для начисления страховых взносов не вправе учитывать выплаты, начисленные работникам реорганизованной фирмы.

Организации определяют базу для начисления страховых взносов отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом. Ее предельная величина (ежегодно индексируемая) установлена в ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. Исходя из положений ГК РФ, при реорганизации путем преобразования создается новая организация. Причем согласно ч. 3 ст. 10 Закона № 212-ФЗ для организации, созданной после начала календарного года, первым расчетным периодом является период со дня создания до окончания данного календарного года. Исключений для случаев реорганизации не установлено.

Указанным законом не предусмотрено и правопреемство в части базы для начисления страховых взносов в случае реорганизации плательщика страховых взносов.

Следовательно, организация, вновь возникшая в результате преобразования, включает в базу для начисления страховых взносов

выплаты и иные вознаграждения, начисленные в пользу работников со дня ее создания (со дня государственной регистрации). Она не вправе учитывать выплаты и иные вознаграждения, начисленные работникам реорганизованной компании.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),
2014, № 39

11. ПИСЬМО Минтруда России от 17.09.2014 № 15-1/В-1157

Разъяснено, в каких случаях подается декларация соответствия условий труда.

Министерство со ссылкой на ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ разъяснило вопрос подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Такая декларация оформляется только в отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы и условия труда признаны комиссией по проведению спецоценки допустимыми.

Если выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы и в ходе дальнейших исследований условия труда признаны оптимальными или допустимыми (1-й и 2-й класс соответственно), то декларирование не осуществляется.

Примечание:

напомним, что составление декларации и подача ее в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения - это обязанность работодателя (ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Форма данного отчета утверждена Приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н. Рекомендации по ее заполнению приведены в письме Министерства от 23.06.2014 № 15-1/В-724.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»),
2014, № 44-45

12. ИНФОРМАЦИЯ Минтруда России «Типовые вопросы и ответы по специальной оценке условий труда»

Минтруд России ответил на вопросы о специальной оценке условий труда.

Министерство ответило на наиболее часто задаваемые вопросы касательно проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

ТАБЛИЦА: «Ответы Минтруда на вопросы по проведению СОУТ»

Вопрос	Ответ Министерства
1. Такой параметр как освещенность рабочей поверхности при искусственном освещении всегда идентифицируется. Нужно ли в связи с этим проводить СОУТ на всех рабочих местах?	Исследования (испытания) и измерения по фактору «Световая среда» следует проводить в случае, если указанный фактор идентифицирован на рабочем месте как вредный, а именно: - освещенность рабочей поверхности недостаточна; - имеются жалобы сотрудников на недостаточность или избыточность освещенности указанной поверхности, на рабочем месте; - есть слепящие или отражающие поверхности и др. Если фактор «Световая среда» не идентифицирован как вредный, исследования (испытания) не проводятся
2. Действительны ли результаты СОУТ без проведения испытаний эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ)?	В силу ч. 6-8 ст. 14 Закона № 426-ФЗ возможность снижения класса (подкласса) условий труда при применении эффективных СИЗ является правом, а не обязанностью работодателя. Отсутствие соответствующей методики такого снижения при применении работниками, занятыми на вредных и опасных работах, эффективных СИЗ не препятствует применению Методики проведения СОУТ, утвержденной Приказом Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н
3. Обязана ли организация проводить СОУТ по истечении	Не обязана, поскольку профессиональное заболевание

<p>срока действия декларации на рабочих местах, на которые она была оформлена при выявлении профзаболевания на рабочих местах, не входивших в состав декларируемых?</p>	<p>выявлено на незадекларированном рабочем месте. При этом согласно ч. 5 и 7 ст. 11 Закона № 426-ФЗ по истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и при отсутствии в период ее действия несчастных случаев на производстве или случаев профзаболеваний, причиной которых явилось воздействие на работников вредных (опасных) производственных факторов, срок действия данной декларации считается продленным на следующие 5 лет</p>
<p>4. Что делать работникам при их несогласии с результатами СОУТ?</p>	<p>В таком случае в соответствии с ч. 1 ст. 5 и ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ сотрудник может обратиться в территориальный орган Роструда для проведения экспертизы качества СОУТ или в территориальную Госинспекцию труда по месту нахождения работодателя</p>
<p>5. Как проводится оценка по химическому фактору, если в воздухе рабочей зоны присутствуют вещества, которых нет в Перечнях веществ Приложений 2-7 к Методике проведения СОУТ?</p>	<p>Если при проведении СОУТ выявлены химические вещества, не вошедшие в указанные Приложения, оценка условий труда по ним должна проводиться, исходя из гигиенических нормативов, а оформление результатов осуществляться в соответствии с Методикой проведения спецоценки</p>
<p>6. Назовите нормативные акты, содержащие предельно допустимый уровень (ПДУ) для лазерного и ультрафиолетового излучения</p>	<p>В качестве нормативных актов, содержащих ПДУ для лазерного и ультрафиолетового излучения, следует использовать «Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации</p>

	лазеров» № 5804-91 и «Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях» № 4557-88
7. Как проводится СОУТ по виброакустическим факторам на рабочих местах водителей автотранспортных средств, строительных и с/х машин?	Такая оценка условий труда проводится аналогично стационарным рабочим местам, на которых присутствует оборудование, являющееся источником шума и вибрации. Кроме того, при наличии виброакустических факторов идентификация и оценка условий труда проводится также в отношении рабочих мест, на которых заняты работники, использующие ручные инструменты, являющиеся источником соответствующих факторов
8. В 2013 году проведена аттестация рабочих мест, по результатам которой работникам, занятым во вредных условиях труда, назначены компенсации в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. Можем ли сейчас установить гарантии и компенсации сотрудникам в соответствии с действующей редакцией ТК РФ?	Отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным в целях, предусмотренных ТК РФ, с 01.01.2014 должно осуществляться на основании результатов СОУТ в соответствии с требованиями Закона № 426-ФЗ. При этом переходными положениями ст. 15 Закона № 421-ФЗ предусмотрено следующее. На дату вступления в силу Закона № 426-ФЗ (01.01.2014) все виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий и компенсаций специалистам, рабочие места которых были аттестованы до 31.12.2013, и условия труда по которым установлены вредными и опасными, должны сохраняться до улучшения условий труда на

	<p>данных рабочих местах, подтвержденного результатами СОУТ.</p> <p>Результаты ранее проведенной работодателями аттестации действуют в течение 5 лет со дня ее завершения, за исключением случаев, требующих в соответствии с ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ проведения внеплановой СОУТ.</p> <p>Пересмотр предоставляемых компенсаций возможен по результатам спецоценки, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) таких условий на рабочем месте.</p> <p>Предоставление компенсаций сотрудникам, принятым на работу в 2014 году, осуществляется в соответствии с законодательством РФ, действующим с 01.01.2014</p>
<p>9. Можно ли заполнять протокол оценки эффективности СИЗ до утверждения Методики эффективности СИЗ?</p>	<p>До принятия и вступления в силу Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении специалистами, занятыми на рабочих местах с вредными условиями, заполнять протокол оценки эффективности СИЗ в отчете не следует</p>
<p>10. Прокомментируйте отнесение условий труда к классу (подклассу) при воздействии на работника постоянного шума или инфразвука</p>	<p>При таком воздействии отнесение условий труда осуществляется в соответствии с п. 37 и приложением № 11 Методики проведения СОУТ. Превышение уровня звукового давления в октавных полосах по одной из среднегеометрических частот в условиях постоянного шума и (или) инфразвука дает основание для установления на рабочем месте вредных условий труда</p>

<p>11. Как поступать с рабочими местами, на которых отсутствует технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, но сам такой фактор есть?</p>	<p>В соответствии со ст. 209 ТК РФ рабочим считается место, где сотрудник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Таким образом, рабочим местом может являться часть пространства, в котором один или несколько специалистов выполняют трудовые функции. Если в том месте, где сотрудник должен находиться в связи с его работой, имеется технологическое оборудование, являющееся источником виброакустических факторов, экспертом может быть принято решение об идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов</p>
<p>12. В каком объеме в карте СОУТ должна содержаться информация о СНИЛС работников?</p>	<p>В карту СОУТ в строку 021 заносится только номер СНИЛС при его наличии. Если на рабочее место, на котором ранее проведена спецоценка, принят новый работник, то внесенный в указанную карту СНИЛС может быть изменен только в случае проведения очередной или внеплановой СОУТ. При этом в карту вносится СНИЛС сотрудника, фактически занятого на данном рабочем месте на момент проведения идентификации (измерений производственных факторов)</p>
<p>13. Как должны проводиться исследования и измерения вредных и опасных факторов, если аттестованные методики по измерению физических факторов и факторов трудового процесса в</p>	<p>Функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения единства измерений осуществляет Минпромторг РФ. В</p>

<p>Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений отсутствуют?</p>	<p>настоящее время порядок аттестации методик измерений и их применения данным Министерством не принят. До принятия соответствующего порядка аттестации методик организации, осуществляющие СОУТ, вправе применять методики (методы) измерений, утвержденные в установленном порядке полномочными органами исполнительной власти, в том числе ведомствами СССР</p>
--	--

«Экономика и жизнь» (Бухгалтерское приложение), № 44, 07.11.2014,
«Социальный мир», № 42, 10 - 16.11.2014,
«Документы и комментарии», № 22, ноябрь, 2014

14. РАЗЪЯСНЕНИЯ Роскомнадзора

«Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»

От работника нужно получить согласие на обработку его персональных данных, но не всегда.

По общему правилу работодатель вправе получать персональные данные работника и сообщать их третьим лицам только с письменного согласия работника (ст. 88 ТК РФ, п. 1 ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ).

Из этого существует ряд исключений. Роскомнадзор разъяснил какие. Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных (п/д) работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными нормативными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Кроме того, не требуется получать согласие на обработку таких данных в следующих случаях:

- если обязанность по обработке п/д предусмотрена законодательством РФ;

- при обработке п/д родственников работника в объеме, предусмотренном личной карточкой работника либо в случаях, установленных законодательством РФ;
- передача данных третьим лицам необходима для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- когда данные передаются по мотивированному запросу контролирующих органов;
- при обработке данных для осуществления пропускного режима на территорию работодателя.

ТАБЛИЦА: «Когда не нужно получать согласие работника на обработку его персональных данных»

Случаи обработки п/д без согласия работника	Примеры и пояснения
Требования законодательства	Согласно п. 7 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и квалификации. Согласно Федеральному закону от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» госорганы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ к информации о своей деятельности. В том числе к сведениям о руководителях госоргана/органа местного самоуправления, их структурных подразделений, территориальных органов, руководителях подведомственных организаций: фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны (иная информация может указываться только при согласии указанных лиц)
Личная карточка работника	Данные о родственниках предусмотрены личной карточкой работника - унифицированной формой № Т-2, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. Форма не является обязательной, но практически

	<p>все используют ее в работе. К случаям обработки данных о родственниках относятся, например, такие, как получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат.</p> <p>В иных случаях получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных</p>
<p>Предупреждение угрозы жизни и здоровью работника</p>	<p>Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности (ст. 22 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»; - «Об основах обязательного социального страхования»; - «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации». <p>Таким образом, передача персональных данных работников в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ осуществляется без их согласия в каждом конкретном случае. Однако в трудовом договоре, подписанном работником, должно быть условие об обязательном социальном страховании работника, а, следовательно, и обработка в этих целях персональных данных работником разрешена.</p>
<p>Мотивированные запросы</p>	<p>Согласие работника не требуется при получении в рамках установленных полномочий мотивированных запросов от:</p> <ul style="list-style-type: none"> - органов прокуратуры; - правоохранительных органов; - государственных инспекторов труда; - иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках. <p>Кроме того, передача п/д работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления зарплаты, также осуществляется без его согласия в следующих случаях:</p> <p>а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником, в тексте содержатся положения, предусматривающие передачу</p>

	<p>работодателем п/д работника;</p> <p>б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;</p> <p>в) соответствующая форма и система оплаты труда прописаны в коллективном договоре и трудовом договоре</p>
Пропускной режим	<p>Согласие работника не требуется, если обработка его п/д необходима при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя. При условии, что (либо - либо):</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно; - обработка п/д соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ

На 30.12.2014 документ опубликован не был.