



**КонсультантПлюс**

"Охрана труда: обязанности работодателя"  
(выпуск 17)  
(Анищенко А.В.)  
("Редакция "Российской газеты", 2018)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 11.11.2020

---

## ОХРАНА ТРУДА: ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

ВЫПУСК 17

**А.В. АНИЩЕНКО**

Анищенко А.В., аудитор, эксперт НП "Палата налоговых консультантов".

### Предисловие

В силу **ст. 22** ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В **ст. 212** ТК РФ перечислены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В частности, работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

---

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов ФСС России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти,

уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль или надзор в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Впечатляет? И все это нужно знать и выполнять...

**При подготовке работы использовалась справочно-правовая система "КонсультантПлюс".**

#### Указатель сокращений

##### Нормативные правовые акты

ГК РФ	Гражданский <a href="#">кодекс</a> Российской Федерации
КоАП РФ	<a href="#">Кодекс</a> Российской Федерации об административных правонарушениях
НК РФ	Налоговый <a href="#">кодекс</a> Российской Федерации
СК РФ	Семейный <a href="#">кодекс</a> Российской Федерации
ТК РФ	Трудовой <a href="#">кодекс</a> Российской Федерации
УК РФ	Уголовный <a href="#">кодекс</a> Российской Федерации
Закон о государственных гарантиях	<a href="#">Закон</a> РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
Закон о санитарно-эпидемиологическом благополучии	Федеральный <a href="#">закон</a> от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"

---

Закон о социальной защите инвалидов	Федеральный <a href="#">закон</a> от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
Закон о страховых взносах	Федеральный <a href="#">закон</a> от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (утратил силу)
Закон об обязательном социальном страховании	Федеральный <a href="#">закон</a> от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
Закон об охране здоровья граждан	Федеральный <a href="#">закон</a> от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"
Закон об оценке труда	Федеральный <a href="#">закон</a> от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
Перечень тяжелых работ	<a href="#">Перечень</a> тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163
Методические указания по бухучету	Методические <a href="#">указания</a> по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденные Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н
ОКВЭД	<a href="#">ОК 029-2014</a> (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, утвержденный Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст
ПБУ 10/99	<a href="#">Положение</a> по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99, утвержденное Приказом Минфина России от 06.05.1999 N 33н
Порядок обучения	<a href="#">Порядок</a> обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29
Типовой перечень мероприятий по охране труда	Типовой <a href="#">перечень</a> ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н

---

---

Органы и организации

ВАС РФ	Высший Арбитражный Суд Российской Федерации
ГИБДД	Государственная инспекция безопасности дорожного движения
Госкомсанэпиднадзор России	Государственный комитет санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации
Госкомстат России	Государственный комитет Российской Федерации по статистике
Госстандарт России	Государственный комитет Российской Федерации по стандартизации и метрологии (Комитет Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации)
Минздрав России (СССР)	Министерство здравоохранения Российской Федерации (СССР)
Минздравсоцразвития России	Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Минобразования России	Министерство образования Российской Федерации
Минтопэнерго	Министерство топлива и энергетики Российской Федерации
Минтруд России	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Минфин России	Министерство финансов Российской Федерации
Минэкономразвития России	Министерство экономического развития Российской Федерации
Роспотребнадзор	Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
Росстандарт	Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии
Ростехнадзор	Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору
Роструд	Федеральная служба по труду и занятости
Совмин СССР	Совет Министров СССР

---

УФНС России	управление Федеральной налоговой службы
ФАС	Федеральный арбитражный суд
ФНС России	Федеральная налоговая служба
ФСС России	Фонд социального страхования Российской Федерации

Прочие сокращения

ДТП	дорожно-транспортное происшествие
ИПРА	индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида
МСЭ	медико-социальная экспертиза
НДС	налог на добавленную стоимость
НДФЛ	налог на доходы физических лиц
ОГРН	основной государственный регистрационный номер
СИЗ	средства индивидуальной защиты
УСН	упрощенная система налогообложения

## Глава 1. ПРАВА РАБОТНИКА

Права работника в сфере охраны труда перечислены в [ст. 219](#) ТК РФ.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с [Законом](#) об обязательном социальном страховании;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

---

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с **ТК РФ**, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном **ст. ст. 2, 117 и 147 ТК РФ**.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

## **Глава 2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

В соответствии со **ст. 214 ТК РФ** работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных **ТК РФ** и иными федеральными законами.

### Глава 3. МЕДОСМОТРЫ

#### 1. **ТК РФ**

О медосмотрах говорится в [ст. 213 ТК РФ](#).

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Так, например, согласно [ст. 23](#) Федерального закона от 02.01.2000 N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов" работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями и сфере общественного питания и при выполнении которых происходят непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также гигиеническое обучение в соответствии с законодательством РФ.

**ТК РФ**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня или смены, а также в течение или в конце рабочего дня или смены (см., например, [Порядок](#) проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденный Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 835н).

Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых

---

проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. В настоящее время это Минздрав России.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Работники, занятые на отдельных видах деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

При этом указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Более того, согласно [ст. 212 ТК РФ](#) работодатель вообще не имеет права допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний.

**Важно:** за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров работодатель может быть привлечен к административной ответственности по [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

Штраф за такое нарушение составляет:

- для юридических лиц - от 110 до 130 тыс. руб.;
- для должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 до 25 тыс. руб.

И если лицо, поступающее на работу, не прошло обязательный предварительный медосмотр или отказалось от его прохождения, либо в результате осмотра на основании медицинского заключения у него были выявлены медицинские противопоказания для работы по определенной должности, работодатель обязан отказать ему в приеме на данную должность.

Если же работник отказывается от прохождения периодических медосмотров, работодатель должен отстранить его от работы в силу [ст. 76 ТК РФ](#). Кроме этого, за несоблюдение трудовой дисциплины работника можно будет привлечь к дисциплинарной ответственности.

При выявлении противопоказаний медицинским заключением может быть рекомендовано перевести работника временно или постоянно на другую должность, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа работника от перевода его придется уволить в соответствии с [п. 8](#)

ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

## 2. Приказ Минздравсоцразвития России

Одним из главных документов для проведения медосмотров в настоящее время является [Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры \(обследования\), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров \(обследований\) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и \(или\) опасными условиями труда"](#). [Приказ](#) имеет три приложения.

В [приложении N 1](#) содержится перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). К каждому фактору прилагаются:

- перечень специалистов, которые должны осмотреть работника;
- список исследований, которые нужно будет провести;
- перечень ограничений по здоровью для выполнения данной работы;
- периодичность осмотров.

В [приложении N 2](#) указаны собственно работы, при которых требуются предварительные и периодические медосмотры.

В [приложении N 3](#) приводится порядок проведения медосмотров.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности.

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя, а вот ответственность за качество осмотра - на медорганизацию.

### Направление

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем. Оно заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов, и в нем указывается:

- наименование компании;
- форма собственности и вид экономической деятельности по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- 
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);
  - ФИО лица, поступающего на работу, или работника;
  - дата рождения работника;
  - где именно работник будет работать;
  - наименование должности, профессии или вида работы;
  - вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным или периодическим осмотрам.

Направление выдается лицу, поступающему на работу, или работнику под роспись.

Выданные направления нужно учитывать.

#### Предварительный осмотр

Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление;
- паспорт;
- паспорт здоровья работника (при наличии);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

Медики оформляют на лицо, проходящее предварительный осмотр, медицинскую карту амбулаторного больного и паспорт здоровья работника (в случае если он ранее не оформлялся). Каждому паспорту здоровья присваивается номер и указывается дата его заполнения. На каждого работника ведется один паспорт здоровья.

В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

Предварительный осмотр считается завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований.

По окончании предварительного осмотра оформляется заключение. Оно составляется в двух экземплярах: один выдается лицу, поступающему на работу, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Кстати, любопытный факт из [письма](#) Роструда от 12.05.2017 N ПГ/08696-03-3. Если потенциальный работник принес с собой медицинское заключение и оно отвечает двум условиям:

1) у работодателя заключен договор с медорганизацией, где претендент проходил осмотр, о прохождении работниками медосмотров;

2) не истек срок, соответствующий установленной периодичности прохождения медосмотров, то отправлять претендента на предварительный медосмотр уже не надо.

А вот если работник уволился, а потом нанимается обратно, то ему снова придется проходить предварительный медосмотр. Об этом было сказано в [письме](#) Минтруда России от 28.04.2017 N 15-2/ООГ-1224.

### Периодические осмотры

Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим осмотрам, с указанием вредных или опасных производственных факторов, а также вида работы.

Эти списки работодатель должен передать в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя. Органы, уполномоченные на осуществление указанного надзора, перечислены в [п. 3](#) Положения о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом надзоре, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.06.2013 N 476.

На основании полученных списков медики составляют календарный план осмотров.

Перед проведением периодического осмотра работодатель обязан вручить работнику направление на периодический медицинский осмотр.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований. Затем медиками оформляется медицинское заключение.

На основании результатов периодического осмотра определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп с последующим оформлением в медкарте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки.

Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных или периодических осмотров работников, по письменному запросу работодателя обязана передать по описи медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

В случае выявления врачом-психиатром или наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на

---

работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, указанные лица направляются для освидетельствования во врачебной комиссии.

В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает работнику направление на экспертизу, а также оповещает об этом факте компетентные органы.

Также на экспертизу отправится человек, если медики не смогут точно определить, позволяет ему здоровье работать в данном месте или нет.

По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра обобщает его результаты и составляет заключительный акт, один экземпляр которого направляется работодателю.

### 3. Добровольные медосмотры

Работодатель в трудовом или коллективном договоре может предоставить работникам право проходить добровольный медосмотр, даже если для этой категории работников медосмотр не обязателен. Фактически это льгота. Действующим законодательством она не регулируется.

**Обратите внимание:** заставить проходить медосмотр работника, который законодательно проходить медосмотр не обязан, работодатель не имеет права. Даже если он предлагает пройти медосмотр за счет компании. Такой отказ не должен влечь для работника негативные последствия со стороны работодателя.

### 4. Налогообложение

#### Налог на прибыль

Затраты на обязательные медосмотры (как предварительные, так и периодические) трудно не признать экономически обоснованными.

Еще в [письме](#) Минфина России от 06.10.2009 N 03-03-06/1/648 чиновники не возражали против учета затрат на предварительные медицинские осмотры работников в налоговых расходах, даже если по результатам этого обследования претенденты на рабочее место приняты не будут.

В соответствии с [пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ](#) в составе прочих расходов, связанных с производством или реализацией, учитываются расходы на обеспечение нормальных условий труда. При этом указанные расходы должны соответствовать положениям [п. 1 ст. 252 НК РФ](#).

Согласно [ст. 213 ТК РФ](#) работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

[Статья 212 ТК РФ](#) определяет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в компании, которые возлагаются на работодателя.

---

Работодатель обязан в случаях, предусмотренных **ТК РФ**, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Так что затраты на предварительные медицинские осмотры вполне соответствуют положениям **пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ**.

Для того чтобы оценить, необходим ли предварительный (последующий) медицинский осмотр для данного конкретного рабочего места, требуется специальная оценка условий труда (**Закон** об оценке труда). Если будет выявлено, что на данном рабочем месте присутствуют неустраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы, предварительный медосмотр для претендентов на такую вакансию будет для работодателя обязательным, а затраты на медосмотр - экономически обоснованными.

Если же будет установлено, что на данном рабочем месте такие факторы отсутствуют, то, на наш взгляд, обосновать необходимость предварительного медосмотра для сотрудника будет довольно затруднительно.

Так, например, в **письме** Минфина России от 08.09.2014 N 03-03-06/1/44840 чиновники вообще отказывались признавать затраты на необязательные медосмотры экономически обоснованными. (И в этом их поддержал ФАС Восточно-Сибирского округа в **Постановлении** от 15.01.2007 N А33-32437/05-Ф02-7147/06-С1.)

Однако в **Постановлении** ФАС Поволжского округа от 01.07.2010 N А72-16506/2009 суд решил, что затраты на необязательные медосмотры являются экономически обоснованными и должны признаваться в налоговых расходах, если условие о них прописано в коллективном договоре организации.

В **письме** Минфина России от 19.11.2015 N 03-03-07/67078 чиновники также решили, что если медосмотры работников не являются обязательными, расходы на их проведение могут учитываться для целей налогообложения прибыли при условии, что они являются элементом системы оплаты труда и отвечают критериям **ст. 252 НК РФ**.

Если компания не оплачивает стоимость предварительного медосмотра напрямую медицинской организации, а компенсирует работнику понесенные им расходы, работник должен представить работодателю документы, подтверждающие оплату за счет собственных средств услуг медицинской организации. Об этом было сказано еще в **письме** Минфина России от 21.11.2008 N 03-03-06/4/84. (Эту компенсацию можно учитывать в налоговых расходах при исчислении налога на прибыль.)

#### НДФЛ

Оплата работодателем проведения обязательных медицинских осмотров работников, обусловленных требованиями **ТК РФ**, не может быть признана экономической выгодой работников, так как указанная оплата необходима для обеспечения деятельности компании. Поэтому суммы оплаты работодателем обязательных медицинских осмотров указанных работников не подлежат обложению НДФЛ (см. **письмо** Минфина России от 08.09.2014 N 03-03-06/1/44840).

В **письме** Минфина России от 20.12.2011 N 03-04-06/6-349 рассматривалась следующая ситуация.

---

Компания заботится о здоровье своих работников: и о тех, для кого эта забота предусмотрена трудовым законодательством, и о тех, для кого прохождение медосмотров не обязательно.

Медосмотры проводятся как в рабочее, так и в нерабочее время.

Согласно коллективному договору общество выплачивает работникам средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров как в рабочее, так и в нерабочее время, оплачивает стоимость проезда к соответствующему лечебному учреждению, а также в случае, если место проведения медицинского осмотра находится на значительном удалении от места жительства, - стоимость проживания работника.

Возник вопрос: нужно ли облагать стоимость проезда и проживания НДФЛ?

Налогоплательщик предположил, что облагать нужно. Стоимость проезда и проживания не относится к расходам на проведение медицинских осмотров, так как является самостоятельным видом затрат. Поездки на медосмотр не относятся к командировкам. Освобождение от НДФЛ по [ст. 217 НК РФ](#) для рассматриваемых доходов также не предусмотрено.

Причем эти рассуждения относятся как к обязательным, так и к необязательным медосмотрам.

Однако финансисты оказались более лояльны в части обязательных медосмотров.

Во-первых, они обратили внимание, что оплата обязательных медосмотров производится за счет средств работодателя.

Во-вторых, согласно [ст. 41 НК РФ](#) доходом считается 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 для физических лиц в соответствии с [гл. 23 НК РФ](#).

Если же лечебные учреждения, в которых проводятся медицинские осмотры работников, расположены удаленно от их места жительства, то оплата работодателем проезда и проживания работников в месте проведения обязательных медицинских осмотров не может быть признана экономической выгодой работников, так как прохождение таких осмотров является обязанностью каждого работника.

В этом случае оплата проезда и проживания НДФЛ не облагается.

Что касается необязательных медосмотров, то рассуждения налогоплательщика в этой части, по мнению Минфина России, совершенно верны.

А вот в случае, когда претендент сам оплачивает себе обязательный медосмотр, ситуация - из-за [письма](#) Минфина России от 08.02.2018 N 03-15-06/7527 - стала довольно туманной.

Чиновники указали, что предусмотренные в [ст. 213 ТК РФ](#) обязательные медосмотры производятся за счет средств работодателя. Поэтому оплата предварительных медицинских осмотров работников за счет собственных средств работников с последующим возмещением таких расходов работодателем в [ст. 213 ТК РФ](#) не предусмотрена.

Тем не менее они же разъясняют, что согласно [п. 10 ст. 217 НК РФ](#) не подлежат обложению НДФЛ суммы, уплаченные работодателями за оказание медицинских услуг, в частности, своим

---

---

работникам и оставшиеся в распоряжении работодателей после уплаты налога на прибыль. Указанные доходы освобождаются от налогообложения в случае безналичной оплаты работодателями медицинским организациям расходов на оказание медицинских услуг налогоплательщикам, а также в случае выдачи наличных денежных средств, предназначенных на эти цели, непосредственно налогоплательщику или зачисления средств, предназначенных на эти цели, на счета налогоплательщиков в банках.

Следовательно, в случае соблюдения данных условий суммы возмещения компанией стоимости медицинских услуг, оказанных ее работникам, не подлежат обложению НДФЛ.

Что же получается: такая компенсация не облагается НДФЛ, но в налоговых расходах учитываться не должна?

Но ведь обязанность по оплате прохождения предварительных медосмотров возложена законодательно на будущего работодателя! И если будущий работник оплатил прохождение медицинского осмотра за свой счет, указанная оплата подлежит компенсации со стороны будущего работодателя (см. Постановления Арбитражного суда Поволжского округа от 27.01.2016 [N Ф06-4898/2015](#) и Арбитражного суда Уральского округа от 23.09.2014 [N Ф09-6044/14](#)).

Доходом для обложения НДФЛ 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](#).

**Таким образом**, возмещение работодателем будущим работникам стоимости проведения их медицинских осмотров, обусловленных требованиями трудового законодательства, не может быть признано доходом будущих работников, так как это необходимо для обеспечения деятельности компании, и, соответственно, не может являться объектом налогообложения по НДФЛ.

Что касается способа оплаты работодателем стоимости медицинского осмотра будущего работника (выплата непосредственно медицинской организации или возмещение документально подтвержденных расходов будущего работника), то ни [ТК РФ](#), ни [НК РФ](#) никаких ограничений по этому поводу не содержат.

А то, что стоимость обязательных медосмотров подпадает под действие [пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ](#), мы уже говорили.

Рассуждения чиновников гораздо более соответствуют ситуации с добровольными медосмотрами. Такие расходы не будут облагаться НДФЛ у работников, так как в соответствии с [п. 10 ст. 217 НК РФ](#) не подлежат обложению НДФЛ суммы, уплаченные работодателями за лечение и медицинское обслуживание своих работников и оставшиеся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль, при условии наличия у медицинских учреждений соответствующих лицензий, а также наличия документов, подтверждающих фактические расходы на лечение и медицинское обслуживание. Если затраты на медосмотр не признаются в налоговых расходах, то очевидно, что они оплачиваются работодателем за счет своей прибыли.

#### Обязательные страховые взносы

Оплата работодателем стоимости предварительного или периодического медосмотра для работников или претендентов на работу не облагается страховыми взносами на основании [п. 1 ст. 420](#)

---

НК РФ, так как эту оплату нельзя считать выплатами или вознаграждениями в пользу работника. Поэтому в данном случае объект налогообложения отсутствует.

Некоторые проблемы возникают с компенсацией затрат на медосмотр потенциального работника опять же из-за [письма](#) Минфина России от 08.02.2018 N 03-15-06/7527.

В [п. 1 ст. 420](#) НК РФ определено, что объектом обложения страховыми взносами для компаний признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

Согласно [п. 1 ст. 421](#) НК РФ база для начисления страховых взносов для компаний определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных в [п. 1 ст. 420](#) НК РФ, начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц, за исключением сумм, указанных в [ст. 422](#) НК РФ.

В [пп. 2 п. 1 ст. 422](#) НК РФ приведен исчерпывающий перечень законодательно установленных компенсационных выплат, не подлежащих обложению страховыми взносами.

Возмещаемые компанией своим работникам суммы расходов работников по оплате медицинских осмотров не являются компенсационными выплатами, предусмотренными в [ТК РФ](#).

**Обратите внимание:** о медосмотрах потенциальных работников в этом письме даже и речи не идет.

Противопоставить этой агрессивной позиции можно все те же Постановления Арбитражного суда Поволжского округа от 27.01.2016 N [Ф06-4898/2015](#) и Арбитражного суда Уральского округа от 23.09.2014 N [Ф09-6044/14](#).

Судьи решили, что возмещение работнику стоимости прохождения медосмотра является законодательно установленной компенсационной выплатой, связанной с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, и не подлежит обложению страховыми взносами.

Кроме этого, компенсация затрат на прохождение обязательного предварительного медосмотра не является объектом обложения страховыми взносами, так как не носит характера вознаграждения в рамках трудовых отношений, не является выплатой по трудовому или гражданско-правовому договору, не является поощрительной или стимулирующей выплатой.

**Таким образом,** возмещение работодателем будущим работникам стоимости проведения их медосмотров, обусловленных требованиями трудового законодательства, не может быть признано доходом будущих работников, так как это необходимо для обеспечения деятельности компании и, соответственно, не может являться объектом обложения страховыми взносами.

**Обратите внимание:** если работник прошел медицинский осмотр по личной инициативе, компенсировать ему понесенные в связи с этим расходы работодатель не обязан (см., например, [Постановление](#) Архангельского областного суда от 05.12.2016 N 4а-413/2016).

## 5. Бухгалтерский учет

В соответствии с [п. п. 5, 7 и 16](#) ПБУ 10/99 расходы компании на проведение медицинских

---

осмотров работников принимаются к бухгалтерскому учету в полном объеме и отражаются в составе расходов по обычным видам деятельности.

При этом расходы признаются в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени выплаты денежных средств и иной формы осуществления (п. 18 ПБУ 10/99).

Датой признания в бухгалтерском учете расходов на проведение медицинских осмотров является день представления заключительного акта медицинской организацией.

**Важно:** в бухгалтерском учете затраты на необязательный медосмотр работников, проводимый на систематической основе в соответствии с коллективным договором, тоже признаются расходом по обычным видам деятельности компании на дату оказания медицинских услуг, так как они считаются частью системы оплаты труда. Поэтому расхождений с налоговыми расходами в данном случае не будет.

#### Глава 4. СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ

Согласно ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

В соответствии с ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ необеспечение работников СИЗ влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц и лиц, ведущих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 20 до 30 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 130 до 150 тыс. руб.

##### 1. Межотраслевые правила

Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н утверждены Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Данные Правила устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению,

---

хранению и уходу за СИЗ.

Требования этих правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя. Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, производится в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный или трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Дерматологические СИЗ кожи от воздействия вредных факторов для использования на

---

производстве подлежат государственной регистрации Роспотребнадзором.

Приобретение (в том числе по договору аренды) СИЗ, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с указанными правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

Однако и сам работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством РФ он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к указанным межотраслевым правилам.

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных).

Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ.

При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

Работодатель вправе организовать выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При этом требуется персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронную форму карточки учета выдачи СИЗ.

При выдаче работникам СИЗ работодатель должен руководствоваться типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

---

---

Например, нормы выдачи СИЗ в строительстве определены Приказом Минздравсоцразвития России от 16.07.2007 N 477, утвердившим Типовые **нормы** бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и Приказом Минздравсоцразвития России от 07.12.2010 N 1077н, утвердившим Типовые **нормы** бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам специфических профессий строительства метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений специального назначения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ (см. Типовые **нормы** бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н).

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих СИЗ.

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ) с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики или производственного обучения, мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя или осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю или надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и правилами на время выполнения этой работы, прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения или осуществления мероприятий по контролю или надзору.

Работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, которые могут воздействовать на

---

работников, должны быть обеспечены своим работодателем СИЗ в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей компании, в которую их направляют.

Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения или площадки и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных или опасных производственных факторов, должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных - на время посещения данных объектов.

В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ. Это так называемые дежурные СИЗ. При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве "дежурных", выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт).

---

Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда компании (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными СИЗ.

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

Работники должны ставить в известность работодателя или его представителя о выходе из строя или неисправности СИЗ.

В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка, клеймо, штамп о сроках очередного испытания.

Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно производить химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ. В этих целях работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются

---

компанией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя или его представителя.

## 2. Бухгалтерский учет средств индивидуальной защиты

Порядок ведения бухгалтерского учета СИЗ определяют Методические [указания](#) по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды, утвержденные Приказом Минфина России от 26.12.2002 N 135н.

В состав специальной одежды входят: специальная одежда, специальная обувь и предохранительные приспособления - комбинезоны, костюмы, куртки, брюки, халаты, полушубки, тулупы, различная обувь, рукавицы, очки, шлемы, противогазы, респираторы, другие виды специальной одежды.

Специальная одежда может приобретаться компанией у других лиц, в том числе путем покупки, передачи безвозмездно, поступления в счет вклада в уставный капитал, иным предусмотренным законодательством путем, или изготавливаться компанией самостоятельно.

Специальная одежда, находящаяся в собственности компании, а также в хозяйственном ведении или оперативном управлении, принимается к бухгалтерскому учету по фактической себестоимости, т.е. в сумме фактических затрат на приобретение или изготовление, исчисленных в порядке, предусмотренном для учета материально-производственных запасов, изложенном в Методических [указаниях](#) по бухучету.

Специальная одежда, не принадлежащая компании, но находящаяся в ее пользовании или распоряжении, учитывается на забалансовых счетах в оценке, предусмотренной в договоре, или в оценке, согласованной с ее собственником.

Специальная одежда, находящаяся в собственности организации, а также в хозяйственном ведении или оперативном управлении, учитывается до передачи в производство или эксплуатацию в составе оборотных активов компании по счету "Материалы" на отдельном субсчете "Специальная оснастка и специальная одежда на складе".

В случае изготовления специальной одежды непосредственно компанией затраты по ее изготовлению предварительно группируются на соответствующих счетах учета затрат на производство - 23 "Вспомогательные производства", 20 "Основное производство".

Окончание работ по изготовлению специальной одежды должно подтверждаться актом выполненных работ по ее изготовлению (форма акта устанавливается компанией).

Передача изготовленной в компании специальной одежды подразделениями-изготовителями на

---

склады компании или иные места хранения оформляется соответствующими первичными учетными документами. Для этой цели компаниям рекомендуется использовать требование-накладную или накладную (типовые межотраслевые **формы N М-11** и **М-15** соответственно, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 30.10.1997 N 71а).

Требование-накладная, как правило, выписывается в трех экземплярах:

- первый передается в бухгалтерию для оприходования изготовленной специальной одежды и списания затрат по соответствующему заказу;
- второй передается вместе с изготовленными объектами специальной оснастки на склад компании;
- третий остается в подразделении-изготовителе.

Приемку и оприходование поступающей специальной одежды складами компании, как правило, рекомендуется оформлять путем составления приходных ордеров по **форме М-4**, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 30.10.1997 N 71а.

В бухгалтерском учете передача или сдача специальной одежды, изготовленной силами компании, на ее склады или иные места хранения отражается по дебету счета 10 "Материалы" субсчет "Специальная оснастка и специальная одежда на складе" и кредиту счетов учета затрат на производство (счета 23 "Вспомогательное производство", 20 "Основное производство" и др.) в сумме фактически произведенных затрат по ее изготовлению - фактической себестоимости.

Отпуск специальной одежды в эксплуатацию со складов компании или иных мест хранения производится на основании первичных учетных документов, в качестве которых могут использоваться, например, лимитно-заборные карты по **форме М-8**, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 30.10.1997 N 71а.

Как известно, сейчас компания имеет полное право применять самостоятельно разработанные формы первичных учетных документов по движению специальной одежды.

Передача специальной одежды в эксплуатацию отражается в бухгалтерском учете по дебету счета 10 "Материалы" и открываемому к нему субсчету "Специальная оснастка и специальная одежда в эксплуатации" в корреспонденции со счетами учета материально-производственных запасов (кредит счета 10 "Материалы", по соответствующим субсчетам) в сумме фактических затрат, связанных с приобретением или изготовлением специальной одежды - по фактической себестоимости.

С целью снижения трудоемкости учетных работ допускается производить единовременное списание стоимости специальной одежды, срок эксплуатации которой согласно нормам выдачи не превышает 12 месяцев, в дебет соответствующих счетов учета затрат на производство - 20, 23, 25, 26 - в момент ее передачи или отпуска сотрудникам компании.

Аналитический учет специальной одежды, находящейся в эксплуатации, бухгалтерской службой должен вестись по наименованиям (номенклатурным номерам), количеству и фактической себестоимости с указанием даты поступления в эксплуатацию (месяц, год), мест эксплуатации (по подразделениям) и материально ответственных лиц.

Аналитический учет ведется, как правило, в книгах по форме оборотных ведомостей или в

---

электронном виде, обеспечивающих получение необходимой информации по учету движения специальной одежды.

Стоимость специальной одежды погашается линейным способом исходя из сроков полезного использования специальной одежды, предусмотренных в типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также в правилах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Начисление погашения стоимости специальной одежды в бухгалтерском учете отражается по дебету счетов учета затрат на производство и кредиту счета 10 "Материалы" субсчет "Специальная оснастка и специальная одежда в эксплуатации".

Расходы компании по ремонту и обслуживанию специальной одежды включаются в расходы по обычным видам деятельности.

Стоимость объекта специальной одежды, который выбывает, подлежит списанию с бухгалтерского учета. Такое выбытие имеет место в случаях продажи, передачи безвозмездно (за исключением договора безвозмездного пользования), списания в случае морального и физического износа, ликвидации при авариях, стихийных бедствиях и иных чрезвычайных ситуациях, передачи в виде вклада в уставный капитал других компаний.

Списание специальной одежды с бухгалтерского учета в качестве отдельного объекта учета производится только при его фактическом физическом выбытии.

Если списание специальной одежды производится в результате ее продажи, выручка от продажи принимается к бухгалтерскому учету в сумме, указанной сторонами в договоре купли-продажи.

Доходы и расходы, связанные со списанием с бухгалтерского баланса специальной одежды, отражаются в бухгалтерском учете в отчетном периоде, к которому они относятся. Доходы и расходы от списания специальной одежды с бухгалтерского учета относятся на финансовые результаты в качестве прочих доходов и расходов.

Определение непригодности и решение вопроса о списании специальной одежды производится в компании постоянно действующей инвентаризационной комиссией.

Учитывая объем работ, их специальный характер, в организациях могут создаваться рабочие инвентаризационные комиссии.

Функциями комиссии, в частности, являются:

- непосредственный осмотр специальной одежды, предъявленной к списанию, и установление ее непригодности к дальнейшему использованию или возможности и целесообразности ее восстановления;

- определение причин выхода из строя (нормальный износ, нарушение нормальных условий эксплуатации, авария, пожар, стихийное бедствие и т.д.);

- выявление лиц, по вине которых специальная одежда преждевременно вышла из строя, внесение руководству компании предложений о привлечении этих лиц к ответственности,

---

установленной законодательством;

- составление акта на списание специальной одежды и представление акта на утверждение руководителю компании или уполномоченному им лицу.

Полученные от ликвидации материальные ценности оформляются накладными и сдаются на склад компании. В бухгалтерском учете указанные ценности отражаются по дебету счета 10 "Материалы" в корреспонденции со счетом учета финансовых результатов в качестве прочих доходов.

Комиссия с обязательным участием представителя бухгалтерской службы производит оценку ценностей, полученных от ликвидации спецодежды.

В случае выявления недостачи специальной одежды сумма недостачи на основании акта о выявленной недостаче подлежит списанию. Фактическая себестоимость специальной одежды, находящейся на складе компании или в ином месте хранения, списывается с кредита счета 10 "Материалы" в дебет счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей".

Специальная одежда, находящаяся в эксплуатации, списывается по остаточной стоимости с кредита счета 10 "Материалы" в дебет счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей".

Для обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности компании обязаны проводить инвентаризацию запасов, в ходе которой проверяются и документально подтверждаются их наличие, состояние и оценка.

Порядок (количество инвентаризаций в отчетном году, даты их проведения, перечень запасов, проверяемых при каждой из них, и т.д.) проведения инвентаризации определяется руководителем компании, за исключением случаев, когда проведение инвентаризации обязательно.

Например, проведение инвентаризации обязательно:

- перед составлением годовой бухгалтерской отчетности;
- при смене материально ответственных лиц;
- при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества;
- в случае стихийного бедствия, пожара или других чрезвычайных ситуаций, вызванных экстремальными условиями;
- при реорганизации или ликвидации организации.

С целью организации текущего контроля за сохранностью запасов (в том числе специальной одежды и других СИЗ), оперативного выявления возможных расхождений между данными бухгалтерского учета и их фактическим наличием по отдельным наименованиям или группам в местах хранения и эксплуатации в компаниях проводятся проверки.

Порядок проведения проверок, в том числе определение конкретных наименований, видов, групп запасов, подлежащих проверке, сроки проведения проверки и т.п., устанавливается руководителем компании.

---

Для проведения комплекса работ по выявлению фактического наличия запасов, сопоставления фактического наличия запасов с данными бухгалтерского учета, документальному оформлению фактов несоответствия количества, качества, ассортимента поступающих запасов соответствующим показателям или характеристикам, предусмотренным в договорах (поставки, купли-продажи и других аналогичных документах), определения причин списания запасов и возможности использования отходов и ряда других аналогичных работ в компании создается постоянно действующая инвентаризационная комиссия.

Персональный состав инвентаризационных комиссий утверждает руководитель компании, о чем издается распорядительный документ (приказ, распоряжение и т.п.).

В состав указанных комиссий включаются представители администрации компании, работники бухгалтерской службы, другие специалисты (юристы, инженеры, экономисты, техники и т.д.).

В состав инвентаризационной комиссии можно включать представителей службы внутреннего аудита организации и независимых аудиторских организаций.

По результатам инвентаризаций и проверок принимаются соответствующие решения по устранению недостатков в хранении и учете запасов и возмещению материального ущерба.

Выявленные при инвентаризации расхождения между фактическим наличием имущества и данными бухгалтерского учета отражаются в следующем порядке.

Если есть излишки, то они отражаются в доходах по рыночной цене.

Если выявлена недостача или порча, то спецодежда списывается с учета по фактической себестоимости на счет 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей". При этом при порче запасов, которые могут быть использованы в компании или проданы (с уценкой), они одновременно приходятся по рыночным ценам с учетом их физического состояния с уменьшением на эту сумму потерь от порчи.

Недостача запасов и их порча списываются со счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" в пределах норм естественной убыли на счета учета затрат на производство или на расходы на продажу, а вот сверх норм - за счет виновных лиц. Если виновные лица не установлены или суд отказал во взыскании убытков с них, то убытки от недостачи запасов и их порчи списываются на финансовые результаты.

**Обратите внимание:** при отсутствии норм любая убыль рассматривается как недостача сверх норм. Нормы убыли по спецодежде не предусмотрены.

В материалах, представленных руководству организации для оформления списания недостач запасов и порчи сверх норм естественной убыли, должны содержаться документы, подтверждающие обращения в соответствующие органы (полицию, судебные органы) по фактам недостач и решения этих органов, а также заключение о факте порчи запасов, полученные от соответствующих служб организации (отдела технического контроля, другой аналогичной службы) или специализированных компаний.

Взаимный зачет излишков и недостач в результате пересортицы может производиться по решению руководства компании только за один и тот же проверяемый период, у одного и того же

---

проверяемого лица, в отношении запасов одного и того же наименования и в тождественных количествах.

О допущенной пересортице материально ответственные лица должны представить подробные объяснения инвентаризационной комиссии.

В случае, когда при зачете недостач излишками по пересортице стоимость недостающих запасов выше стоимости запасов, оказавшихся в излишке, указанная разница относится на виновных лиц.

Если конкретные виновники недостачи не установлены, то разницы рассматриваются как недостача сверх норм убыли и списываются на финансовые результаты.

Предложения о регулировании выявленных при инвентаризации расхождений фактического наличия запасов и данных бухгалтерского учета представляются на рассмотрение руководителю компании. Окончательное решение о зачете принимает он.

Результаты инвентаризации должны быть отражены в учете и отчетности того месяца, в котором была закончена инвентаризация, а по годовой инвентаризации - в годовой бухгалтерской отчетности.

Материальные запасы, утраченные в результате стихийных бедствий, пожаров, аварий и других чрезвычайных ситуаций, списываются с кредита счетов учета запасов в дебет счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" по фактической себестоимости этих запасов с последующим отражением на счете учета финансовых результатов как чрезвычайные расходы.

Оперативный учет специальной одежды ведется следующим образом.

Специальная одежда выдается работникам в порядке, установленном коллективным договором на основе типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, утвержденных в установленном порядке.

Выдача работникам и возврат ими специальной одежды должны отражаться в личных карточках работников.

В документах, оформляющих отпуск специальной одежды работникам (требования и т.п.), наряду с другими реквизитами следует отражать основание выдачи, а в личной карточке - срок носки, процент годности на момент выдачи.

В компаниях устанавливается контроль за сроками нахождения специальной одежды в производстве или эксплуатации. Для этого рекомендуется, например, на ней ставить штамп с указанием даты выдачи работникам.

Специальная одежда, выданная работникам, является собственностью компании и подлежит возврату:

- при увольнении;

- при переводе в той же компании на другую работу, для которой выданные специальная одежда, специальная обувь и предохранительные приспособления не предусмотрены нормами;

- по окончании сроков их носки взамен получаемых новых.

Дежурная специальная одежда коллективного пользования должна находиться в кладовой подразделения или участка и выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых она предусмотрена, или может быть закреплена за определенными рабочими местами (например, тулупы на наружных постах, перчатки диэлектрические при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях специальная одежда выдается под ответственность соответствующему лицу.

Дежурная специальная одежда и приспособления записываются на отдельные карточки с пометкой "Дежурная".

Сдача работниками специальной одежды в стирку, дезинфекцию, ремонт, а также зимней (теплой) специальной одежды с наступлением летнего (теплого) времени для организованного хранения оформляется в ведомости и подписывается материально ответственным лицом о приемке специальной одежды.

Возврат работникам специальной одежды после стирки, дезинфекции, ремонта и хранения (теплой специальной одежды и специальной обуви) производится по тем же ведомостям, в которых была оформлена приемка, под расписку работника (в предусмотренной для этого графе).

### 3. Налоговый учет средств индивидуальной защиты

Согласно [пп. 3 п. 1 ст. 254 НК РФ](#) к материальным расходам относятся затраты налогоплательщика в том числе на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, предусмотренных законодательством РФ, и другого имущества, не являющегося амортизируемым.

В [ст. 221 ТК РФ](#) предусмотрено, что на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный или трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ.

**Таким образом,** расходы работодателя на приобретение СИЗ могут быть учтены для целей

---

налогообложения прибыли в составе материальных расходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, или по повышенным нормам, утвержденным локальными нормативными актами работодателя, по результатам проведенной аттестации рабочих мест.

Что касается начисления НДФЛ, дело обстоит так.

В соответствии со [ст. 22](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Согласно [п. 1 ст. 210](#) НК РФ при определении налоговой базы по НДФЛ учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло.

В [ст. 41](#) НК РФ доход определяется как 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 для физических лиц в соответствии с [гл. 23](#) НК РФ. В случае если специальная одежда и обувь выдаются сотрудникам компании только для ведения производственной деятельности и не переходят в их собственность, стоимость указанных специальной одежды и обуви не может быть признана экономической выгодой (доходом) сотрудников и, соответственно, являться объектом обложения НДФЛ.

Такой порядок учета чиновники предложили налогоплательщикам в [письме](#) Минфина России от 16.09.2016 N 03-03-06/54239.

**Обратите внимание:** большое количество необходимой спецодежды может потребовать от предприятия наличия собственной прачечной.

По крайней мере, так решил Арбитражный суд Северо-Кавказского округа в [Постановлении](#) от 02.09.2014 N А32-25736/2013.

Руководствуясь [п. 30](#) Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, [ст. 221](#) ТК РФ, предприятие организовало работу собственной прачечной, так как на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с загрязнением, работодатель обязан своевременно выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие СИЗ, а также обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Все эти работы производились за счет самого предприятия.

Таким образом, по мнению суда, затраты компании на содержание собственной прачечной экономически обоснованы и могут учитываться в составе налоговых расходов.

## Глава 5. МОЛОКО И ПИТАНИЕ

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Это предусмотрено в [ст. 222](#) ТК РФ.

Что такое равноценные пищевые продукты? Это кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка, йогурт, творог или сыр.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых

---

продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н ([приложение N 1](#)).

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н ([приложение N 3](#)), и уровни которых превышают установленные нормативы.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны производиться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Можно было бы предположить, что если работник трудится на рабочем месте с опасными производственными факторами, то молоко ему полагается автоматически.

А вот и нет! Важно не только то, где работник трудится, но и сколько конкретно он там трудится.

В [п. 2](#) Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, установлено, что бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. И судьи с этим согласны (см., например, [Постановление](#) ФАС Уральского округа от 13.03.2012 N Ф09-1132/12).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. (Видимо, опасные и вредные факторы, по мнению чиновников, как будто "исчезают".) Это означает, что получить молоко можно, отработав ровно половину "вредной" смены.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов. Фактическое содержание пектина указывается изготовителем.

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

---

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Замена молока может быть произведена следующими равноценными пищевыми продуктами:

- кисломолочными жидкими продуктами, в том числе обогащенными, с содержанием жира до 3,5% (кефиром разных сортов, простоквашей, ацидофилином, ряженкой), йогуртами с содержанием жира до 2,5% (500 г за смену);

- творогом не более 9% жирности (100 г за смену);

- сыром не более 24% жирности (60 г за смену);

- продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда (количество устанавливается в заключении, разрешающем их применение).

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического питания) при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение Роспотребнадзора.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н ([приложение N 2](#)).

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение установленных норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

В случае обеспечения безопасных или допустимых условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения специальной оценки условий труда;
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений коллективного договора.

Как уже было сказано, выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата должна производиться не реже одного раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта РФ.

## 1. Работа в выходной

---

Предположим, что сотрудник трудится на месте с вредными условиями труда, и ему пришлось выйти на работу в выходной. Вместо натурального молока он получает денежную компенсацию. В каком размере он должен получить такую компенсацию за работу в выходной день?

Как мы уже сказали, норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены.

Согласно [ст. 113](#) ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в самом [ТК РФ](#).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа компании в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Так вот, дело в том, что в [ст. 153](#) ТК РФ установлено, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как указано в [ст. 129](#) ТК РФ, **заработная плата** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно [ст. 164](#) ТК РФ **компенсации** - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных [ТК РФ](#) и другими федеральными законами.

**Обратите внимание:** компенсационная выплата, заменяющая бесплатную выдачу молока, не относится к заработной плате работника, так как она направлена на возмещение работнику затрат на молоко, которое он должен пить в профилактических целях из-за наличия на рабочем месте вредных производственных факторов.

**Таким образом,** при привлечении к работе в выходной день работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работодатель обязан выплатить им компенсацию, заменяющую бесплатную выдачу молока. Но при этом данная выплата должна быть выплачена в одинарном размере, т.е. в размере, эквивалентном стоимости молока, так как она не относится к оплате труда, а направлена на приобретение работниками молока для профилактики воздействия вредных условий труда.

## 2. Работа по замене

Предположим, что сотрудники, которые трудятся на местах с нормальными условиями труда, периодически вынуждены подменять сотрудников, которые трудятся на вредных работах. Им тоже нужно выдавать молоко за вредность?

Да, нужно выдавать.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - это одна из допустимых форм выполнения дополнительной работы в течение установленного рабочего времени, предусмотренная в [ст. 60.2](#) ТК РФ.

Выполнение дополнительной работы в данном случае означает изменение трудовой функции путем установления дополнительных обязанностей. Поэтому поручение работнику дополнительной работы означает необходимость определения соглашением сторон такого условия трудового договора, как трудовая функция работника.

Так как у работника появляются дополнительные обязанности и у него изменяется трудовая функция, он имеет право на предоставление льгот и гарантий, предусмотренных по совмещаемой работе (для работников, занятых на работах с вредными условиями труда).

Согласно [ст. 222](#) ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены. Если же время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

**Таким образом,** работодатель обязан выдавать замещающим работникам бесплатное молоко за работу с вредными условиями труда в том же количестве, что и работникам, постоянно работающим с вредными условиями труда: в размере 0,5 л за соответствующую смену, если она была отработана полностью. Если же в данный рабочий день у замещающего сотрудника время работы было меньше продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ во вредных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

### 3. Бухгалтерский и налоговый учет молока "за вредность"

Как это ни странно, но еще есть работодатели, которые выдают работникам вредных производств молоко без точных подсчетов проведенного ими там времени.

В [п. 3 ст. 217](#) НК РФ предусмотрено, что не подлежат обложению НДФЛ все виды установленных действующим законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных, в частности, с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья.

**Таким образом,** доходы в виде стоимости молока, выдаваемого работникам в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, освобождаются

от обложения НДФЛ. Доходы в виде стоимости молока, выдаваемого работникам в дни, когда они не заняты на работах с вредными условиями труда, подлежат обложению НДФЛ в установленном порядке.

Однако финансисты не возражают, если выдача молока в такой ситуации будет оформлена как оплата труда в натуральной форме (см., например, [письмо](#) Минфина России от 31.03.2014 N 03-03-РЗ/13985).

Между прочим, согласно [п. 4 ст. 255](#) НК РФ к расходам на оплату труда относится, в частности, стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством РФ питания и продуктов. Так как бесплатная выдача молока производится на основании требований [ст. 222](#) ТК РФ, затраты на его приобретение и выдачу подпадают под вышеуказанное определение.

**Таким образом**, и "законное", и "незаконное" молоко в равной степени относятся к оплате труда - просто по разным основаниям.

В отличие от налогового учета в бухгалтерском учете расходы на молоко или иные продукты, выдаваемые работникам вредного производства, относятся не к расходам на оплату труда, а к материальным затратам. Тем не менее, так как и в том, и в другом виде учета затраты на выдачу молока учитываются, хотя и по разным основаниям, необходимости в применении [Положения](#) по бухгалтерскому учету "Учет расчетов по налогу на прибыль" ПБУ 18/02, утвержденного Приказом Минфина России от 19.11.2002 N 114н, не возникает.

На примере это будет выглядеть так.

После проведенной в АО "Металлург" специальной оценки условий труда рабочих мест выяснилось, что несколько рабочих мест подвергаются воздействию вредных факторов, устранить которые невозможно. На основании этого работодатель обязан предоставлять своим сотрудникам, занятым на этих рабочих местах, молоко в натуральной форме.

Однако компания выдает молоко исходя из того, что работник в принципе трудится на "нездоровом" рабочем месте, не высчитывая только дни, когда он фактически находится на этом рабочем месте. В сентябре 2018 года было приобретено 400 л молока на сумму 12 тыс. руб., в том числе НДС - 1 091 руб. Все приобретенное молоко было выдано сотрудникам, занятым на производстве с опасными и вредными факторами.

Однако при этом 50 л были выданы за "неотработанные" дни. Стоимость этого молока облагается НДФЛ.

В бухгалтерском учете общества были сделаны следующие проводки:

- Дебет 10 Кредит 60 - 10 909 руб. (12 000 руб. - 1 091 руб.) - оприходовано приобретенное молоко;
- Дебет 19 Кредит 60 - 1 091 руб. - отражена сумма входного НДС;
- Дебет 68 субсчет "Расчеты по НДС" Кредит 19 - 1 091 руб. - входной НДС предъявлен к вычету;
- Дебет 20 Кредит 10 - 10 909 руб. - отражена стоимость молока, бесплатно выданного работникам на "вредном" производстве;

- Дебет 70 Кредит 68 субсчет "Расчеты по НДФЛ" - 195 руб. (12 000 руб. : 400 л x 50 л x 13%) - удержан НДФЛ со стоимости молока, выданного работникам "вредного производства" за дни, не проведенные на вредном производстве.

## **Глава 6. САНИТАРНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. Об этом говорится в [ст. 223](#) ТК РФ.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приема пищи;
- помещения для оказания медицинской помощи;
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

Кроме этого, должны быть организованы посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Для работников горячих цехов и участков надо установить аппараты с газированной соленой водой.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя или за его счет.

### **1. Аптечка**

В силу [ст. 163](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки, к которым, в частности, относятся условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Как уже было указано, санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам, в частности, оборудуются помещения для оказания медицинской помощи.

**Таким образом,** все работодатели обязаны иметь аптечки для оказания первой помощи работникам, укомплектованные в соответствии с [Требованиями](#) к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными Приказом Минздрава России от 05.03.2011 N 169н.

Согласно этим требованиям в аптечке должны быть:

- изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран:

- 
- жгут кровоостанавливающий;
  - бинт марлевый медицинский нестерильный (три вида разных размеров);
  - бинт марлевый медицинский стерильный (три вида разных размеров);
  - пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой;
  - салфетки марлевые медицинские стерильные;
  - лейкопластырь бактерицидный (два вида разных размеров);
  - лейкопластырь рулонный;
  - изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации, в том числе устройство для проведения искусственного дыхания "рот - устройство - рот" или карманная маска для искусственной вентиляции легких "рот - маска";
  - прочие изделия медицинского назначения:
  - ножницы для разрезания повязок по листеру;
  - салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые;
  - перчатки медицинские нестерильные, смотровые;
  - маска медицинская нестерильная трехслойная из нетканого материала с резинками или с завязками;
  - покрывало спасательное изотермическое;
  - прочие средства:
  - английские булавки стальные со спиралью;
  - рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам;
  - футляр или сумка санитарная;
  - блокнот отрывной для записей;
  - авторучка.

Очевидно, что состав аптечки первой помощи выглядит, мягко говоря, весьма аскетически. Но данный состав - "не догма, а руководство к действию".

Да, не включать в аптечку изделия медицинского назначения, перечисленные в приказе Минздравсоцразвития России, или включать вместо них другие изделия нельзя. Однако нет никаких препятствий к тому, чтобы пополнить этот аскетический набор другими нужными и полезными

---

медицинскими изделиями, особенно учитывая производственную специфику того или иного предприятия.

Согласно [ст. 8 ТК РФ](#) работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями сторон, не подлежат применению. Однако принимать и применять локальные нормативные акты, улучшающие положение работников, работодатель очень даже вправе.

**Таким образом**, издать приказ о дополнении перечня изделий медицинского назначения, предусмотренного в вышеуказанном [Приказе](#) Минздравсоцразвития России, очень даже можно.

#### Налоговый учет

##### Начнем с налога на прибыль.

В [ст. 252 НК РФ](#) прописано, что расходами, учитываемыми при определении налоговой базы по налогу на прибыль, признаются экономически обоснованные и документально подтвержденные затраты, связанные с производством или реализацией товаров, работ, услуг.

В [пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ](#) предусмотрено, что плательщик налога на прибыль учитывает расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, а также расходы на содержание помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории компании.

**Таким образом**, так как работодатель выполняет обязательные для него требования [ТК РФ](#), затраты на приобретение и формирование аптечки первой помощи являются экономически обоснованными.

(Чиновники, например, в письмах Минфина России от 20.08.2012 [N 03-03-06/1/412](#) и от 03.10.2012 [N 03-03-06/2/112](#), не возражают против этого.)

Что касается **НДФЛ**, необходимо иметь в виду следующее.

В [п. 1 ст. 221 НК РФ](#) сказано, что индивидуальные предприниматели имеют право на профессиональный налоговый вычет в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с извлечением доходов.

Состав указанных расходов, принимаемых к вычету, определяется налогоплательщиком самостоятельно в порядке, аналогичном порядку определения расходов для целей налогообложения, установленному в [гл. 25 НК РФ](#).

Как мы помним, рассматриваемые затраты предусмотрены в [пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ](#).

**Таким образом**, расходы индивидуального предпринимателя по оборудованию рабочих мест

---

работников медицинскими аптечками учитываются в составе профессионального налогового вычета по НДФЛ.

С УСН не все так гладко.

"Упрощенцы", уплачивающие единый налог с разницы между доходами и расходами, имеют право уменьшить полученные доходы на расходы, указанные в [п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ. Перечень расходов является закрытым.

Расходы на обеспечение нормальных условий труда, в том числе расходы на приобретение аптечек, в данном перечне прямо не указаны. Поэтому, по мнению чиновников, такие расходы не могут учитываться при определении налоговой базы по налогу, уплачиваемому в связи с применением УСН (см., например, [письмо](#) Минфина России от 24.10.2014 N 03-11-06/2/53908).

Вообще-то здесь можно поспорить. В [пп. 5 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ в составе затрат предусмотрены материальные расходы. Очевидно, что лекарства и медицинские изделия вполне можно отнести к материалам.

Согласно [п. 2 ст. 346.16](#) НК РФ указанные материальные расходы принимаются в порядке, прописанном в [ст. 254](#) НК РФ.

В [пп. 2 п. 1 ст. 254](#) НК РФ сказано о приобретении материалов, используемых на другие производственные и хозяйственные нужды (проведение испытаний, контроля, содержание, эксплуатацию основных средств и иные подобные цели).

**Таким образом**, плательщики на УСН, если считают затраты на формирование аптечек важными для себя, вполне могут попытаться добиться правды в суде.

#### Бухгалтерский учет

Приобретенные медицинские аптечки принимаются к учету в качестве материально-производственных запасов по фактической себестоимости, равной сумме фактических затрат на их приобретение, как правило, за исключением НДС и иных возмещаемых налогов. Об этом сказано в [п. п. 2, 5 и 6](#) Положения по бухгалтерскому учету "Учет материально-производственных запасов" ПБУ 5/01, утвержденного Приказом Минфина России от 09.06.2001 N 44н.

Стоимость медицинских аптечек, переданных для использования по назначению, признается в составе расходов по обычным видам деятельности. Это следует из [п. п. 5 и 7](#) ПБУ 10/99.

То же самое сказано и в [п. п. 90 и 93](#) Методических указаний по бухучету.

Если медицинская аптечка есть в каждом цехе или отдельном подразделении компании, для учета затрат нужно использовать счет 25 "Общепроизводственные расходы".

Если же медицинская аптечка одна на всю фирму, нужно использовать счет 26 "Общехозяйственные расходы".

#### Аптечка для автомобиля

---

По [Правилам](#) дорожного движения Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23.10.1993 N 1090, в каждом автомобиле должна быть аптечка.

**Таким образом**, наличие аптечки - это обязательная часть эксплуатации каждого автомобиля.

Поэтому в налоговом учете затраты на приобретение аптечки нужно учитывать на основании [пп. 11 п. 1 ст. 264](#) НК РФ, т.е. как расходы на содержание служебного транспорта.

В бухгалтерском учете на основании [п. 2](#) Положения по бухгалтерскому учету "Учет материально-производственных запасов" ПБУ 5/01 автомобильные аптечки нужно учитывать в составе материально-производственных запасов. (Разумеется, включать их стоимость в стоимость самого автомобиля нет ни малейших оснований.)

Как указано в [п. 90](#) Методических указаний по бухучету, под **отпуском материалов** на производство понимается их выдача со склада непосредственно для изготовления продукции, выполнения работ, оказания услуг, а также отпуск материалов для управленческих нужд компании.

**Таким образом**, по нашему мнению, при передаче аптечки со склада в автомобиль списание ее стоимости будет зависеть от того, где именно задействован данный автомобиль. Если автомобиль используется в основном производстве, списание аптечки произойдет по дебету счета 20. А если, например, это автомобиль для обслуживания руководства компании - то уже по дебету счета 26.

## 2. Чистая вода

Человеку жизненно необходима вода, причем не всякая вода, а только качественная.

Чтобы обеспечить своих работников хорошей водой, работодателю понадобятся только желание и деньги. А вот для того чтобы учесть затраты на воду в налоговых расходах, понадобятся еще кое-какие бумаги.

Об этом, например, было сказано в [письме](#) Минфина России от 10.06.2010 N 03-03-06/1/406.

Компания находится в промышленной зоне и обеспечивается только технической водой (неопределенного цвета, с резким запахом и густым белым осадком). Пить эту воду могут только самоубийцы, на которых сотрудники фирмы похожи не были, и потому компания приобрела и установила систему фильтровально-очистительных установок.

Однако допустила одну грубую бюрократическую ошибку. У фирмы не было заключения санэпидемстанции о том, что вода в зоне для употребления человеком непригодна.

В соответствии с [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ в прочие расходы, связанные с производством или реализацией, включаются затраты по обеспечению нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством РФ. А [ст. 163](#) ТК РФ предписывает работодателю обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Можно ли учесть затраты на приобретение установки в налоговом учете при отсутствии указанного заключения?

Самое любопытное, что финансисты прямо "нет" не сказали. Однако сообщили, что если

---

водопроводная вода не соответствует [СанПиН 2.1.4.1074-01](#) "Питьевая вода и водоснабжение населенных мест. Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества. Гигиенические требования к обеспечению безопасности систем горячего водоснабжения", утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26.09.2001 N 24, и опасна для использования в качестве питьевой, то затраты на приобретение специального оборудования для фильтрации водопроводной воды могут уменьшать налоговую базу по налогу на прибыль.

Но ведь и так ясно: чтобы точно знать, соответствует вода этим требованиям или нет, как раз и нужно заключение санэпидемстанции. Значит, без этого заключения приобретение фильтровальных установок признать экономически обоснованным нельзя.

Сходную точку зрения финансисты высказали и в отношении приобретения чистой питьевой воды для сотрудников (см., например, [письмо](#) Минфина России от 02.12.2005 N 03-03-04/1/408).

Некоторые суды полагают, что без заключения санэпидемстанции о качестве воды затраты на ее приобретение (равно как и фильтров - в нашем случае) в качестве налоговых расходов признать нельзя (см., например, Постановления ФАС Поволжского округа от 10.06.2008 N [A65-28948/2007](#) и ФАС Уральского округа от 05.09.2006 N [Ф09-7846/06-С7](#)).

Однако в [Постановлении](#) ФАС Восточно-Сибирского округа от 13.10.2009 N A33-15318/07 судьи указали, что затраты на приобретение питьевой воды признаются независимо от наличия документа, подтверждающего непригодность водопроводной воды для питья. (И таких судебных решений немало.)

Некоторые эксперты предлагают, не дожидаясь заключения санэпидемстанции, включить условие об обеспечении работников качественной питьевой водой в условия трудового договора и проводить такие затраты согласно [п. 25 ст. 255 НК РФ](#).

Впрочем, видимо, финансисты все-таки "сломались". В [письме](#) Минфина России от 25.05.2012 N 03-03-06/1/274 они не возражают против учета в налоговых расходах затрат на приобретение бутилированной воды и кулеров для работников. (Вполне возможно, что немало этому поспособствовал [п. 18](#) Типового перечня мероприятий по охране труда, где установлено, что одним из мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков является приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.)

Свое положительное мнение чиновники подтвердили в письмах Минфина России от 16.11.2015 N [03-03-06/1/65965](#) и от 17.07.2017 N [03-03-06/1/45286](#).

### 3. Здравпункт

Согласно [ст. 24](#) Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии при эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны проводиться санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и обеспечиваться безопасные для человека условия труда, быта и отдыха в соответствии с санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Более того, работодатели обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение

---

отдельных видов работ и оказание услуг в случаях, если при проведении указанных деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила.

Согласно п. 5.24 СП 2.2.1.1312-03 "2.2. Гигиена труда. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий. Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий. Санитарно-гигиенические правила", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.04.2003 N 88, помещения здравоохранения проектируются в соответствии с требованиями строительных норм и правил к административным и бытовым зданиям и другой нормативной документацией. Здравпункт рекомендуется располагать или в отдельном здании, или в составе бытовых помещений с отдельным входом и удобным подъездом для санитарных машин.

Сейчас требования к данным помещениям регламентируются СП 44.13330.2011 "Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87", утвержденным Приказом Минрегиона России от 27.12.2010 N 782.

Помещения здравоохранения включают:

- медпункты;
- фельдшерские и врачебные здравпункты.

В данном документе установлено, что при списочной численности работающих от 50 до 300 человек необходимо предусматривать медицинский пункт.

На предприятиях со списочной численностью работающих более 300 человек должны предусматриваться фельдшерские здравпункты.

Численность обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом принимается:

- при подземных работах - не более 500 человек;
- на предприятиях химической, горнорудной, угольной и нефтеперерабатывающей промышленности - не более 1 200 человек;
- на предприятиях других отраслей народного хозяйства - не более 1 700 человек.

В целях охраны здоровья работодатели вправе вводить в штат должности медицинских работников и создавать подразделения (кабинет врача, здравпункт, медицинский кабинет, медицинскую часть и другие подразделения, оказывающие медицинскую помощь работникам компании).

Порядок организации деятельности таких подразделений и медицинских работников устанавливается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. В настоящее время данный порядок, к сожалению, так и не утвержден, хотя и разработан проект Приказа Минздрава России "Об утверждении порядка организации деятельности подразделений, оказывающих медицинскую помощь работникам организаций".

В частности, в проекте предусмотрено, что в компаниях с численностью работников от 501 до 1 200 человек в первую смену, от 201 до 300 человек во вторую смену, от 101 до 200 человек в третью

---

смену и менее 100 человек в четвертую смену создаются круглосуточные фельдшерские здравпункты.

#### Налоговый и бухгалтерский учет

В [Постановлении](#) Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 02.09.2014 N А32-25736/2013 налогоплательщику пришлось доказывать чиновникам, что ему необходим собственный здравпункт.

Судьи встали на сторону налогоплательщика. Руководствуясь [ст. ст. 209, 212, 213 и 223](#) ТК РФ, [ст. 25](#) Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии, [п. 5.28](#) СП 44.13330.2011 "Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87", предприятие для проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также медицинского освидетельствования водителей выделило помещение для здравпункта, которое расположено внутри закрытой территории завода, в производственной зоне, доступ на которую посторонним лицам без особого разрешения невозможен.

Таким образом, в помещении здравпункта штатными медработниками предприятия проводятся мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических требований, направленных на создание безопасных условий труда на вредном нефтехимическом производстве, предупреждению и профилактике профзаболеваний, соблюдению мер по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций. Содержание здравпунктов является обязательным условием для деятельности предприятия, которое является организацией с вредными условиями труда.

Что касается налогового учета, то в соответствии с [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ при налогообложении учитываются расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством РФ, а также расходы, которые связаны с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории компании. Каких-либо дополнительных условий для признания таких расходов в НК РФ нет.

Понятно, что здравпункт на территории предприятия с вредными условиями производства необходим, и затраты на его содержание учесть в налоговых расходах можно и нужно.

Об этом было сказано, например, в письмах Минфина России от 04.03.2010 N [03-03-06/1/109](#), от 18.04.2006 N [03-03-04/1/356](#), от 14.11.2005 N [03-03-04/4/86](#).

Такая же позиция, что неудивительно, у судебных органов (см., например, [Постановление](#) ФАС Московского округа от 26.11.2009 N КА-А40/12347-09).

Гораздо труднее убедить чиновников в экономической обоснованности затрат на содержание медпункта, если в компании нет вредных производств.

Правда, есть [Постановление](#) ФАС Центрального округа от 09.11.2006 N А08-11753/05-25, где суд указал, что [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ не содержит в качестве условия учета расходов по содержанию здравпункта его создание на производствах и в цехах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В бухгалтерском учете затраты на содержание здравпунктов и медпунктов обычно учитывают на счете 29 "Обслуживающие производства и хозяйства", периодически включая их в состав расходов - в дебет счетов 20, 23, 25 или 26. (Однако некоторые бухгалтеры предпочитают использовать все-таки

---

счет 26 "Общехозяйственные расходы".)

По кредиту счета 29 отражаются суммы фактической себестоимости оказанных услуг. По дебету счета 29 отражаются прямые расходы, связанные с содержанием медпункта, в корреспонденции со счетами 02 "Амортизация основных средств", 10 "Материалы", 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению", 26 "Общехозяйственные расходы", 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" и т.д.

Остаток по счету 29 на конец месяца показывает стоимость незавершенного производства.

#### 4. Баня

В уже упомянутом [Постановлении](#) Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 02.09.2014 N А32-25736/2013 судьи подчеркнули необходимость наличия бани.

Так как деятельность предприятия связана с химической переработкой нефти, оно, руководствуясь положениями ГОСТа 51858-2002 "Нефть. Общие технические условия", принятого и введенного в действие [Постановлением](#) Госстандарта России от 08.01.2002 N 2-ст, [ст. 223](#) ТК РФ, [п. 2 ст. 25](#) Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии, [Приказом](#) Минтопэнерго России от 17.11.1998 N 371 "Об утверждении Инструкции по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции на нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях", организовало санитарно-производственное помещение производственной бани в границах территории завода в непосредственной близости от рабочего места работников, связанных с вредными условиями труда.

Непосредственными пользователями бани были только работники предприятия, поэтому затраты на обеспечение их нормальными условиями труда имеют прямую связь с производственной деятельностью предприятия. Баня крайне необходима работникам такого предприятия для снижения риска развития профессиональных заболеваний.

#### 5. Столовая

Как ни странно, но здесь ситуация неоднозначная.

С одной стороны, есть [ст. 108](#) ТК РФ, где работнику предоставляется неотъемлемое право на перерыв для питания:

- общая продолжительность перерыва - от 30 минут до 2 часов;

- перерыв для отдыха и питания - это перерыв, который не включается в рабочее время и который работник может использовать по своему усмотрению;

- на работах, где по условиям производства (работы) предоставить перерыв для отдыха и питания нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

На первый взгляд получается, что обязанность обеспечить работникам место для питания для работодателя установлена только в случае, когда по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Что касается места для питания остальных работников, то обязанность

по его организации для работодателя не предусмотрена.

Однако на основании [ст. 223](#) ТК РФ работодатель обязан выделить место работникам для приема пищи.

Требования по созданию комнат для приема пищи установлены санитарными нормами.

Например, в [п. п. 5.48 - 5.52](#) СП 44.13330.2011 "Свода правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87" указано следующее.

Если на предприятии работает до 10 человек в смену, вместо комнаты для приема пищи следует предусмотреть дополнительное место площадью 6 кв. м с установкой стола для приема пищи.

При численности работников в наиболее многочисленной смене до 30 человек следует оборудовать комнату для приема пищи. Комната для приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником.

При численности работников более 200 человек в смену необходимо предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, а при численности до 200 человек - столовую-раздаточную.

Для отдельных предприятий требования по созданию комнат для приема пищи установлены санитарными нормами.

Например, в соответствии с [п. 13.5](#) СП 2.3.6.1066-01 "2.3.5. Предприятия торговли. Санитарно-эпидемиологические требования к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов. Санитарно-эпидемиологические правила", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 07.09.2001 N 23, работники организации торговли обязаны соблюдать правила личной гигиены, в том числе не курить и не принимать пищу на рабочем месте (прием пищи и курение разрешаются в специально отведенном помещении или месте).

**Обратите внимание:** на основании [п. 62](#) Инструкции по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий, утвержденной Минздравом СССР 31.12.1966 N 65866, использование производственных помещений для принятия пищи запрещается.

На этом основании работодатель может также издать приказ, запрещающий работникам принимать пищу на рабочем месте. (Однако нужно учесть, что если у работников физически отсутствуют другие варианты приема пищи (например, организация удалена от мест общественного питания), а за нарушение запрета на прием пищи и напитков на рабочем месте на работников будут накладываться дисциплинарные взыскания, велика вероятность признания данного запрета неправомерным как ухудшающего права работника.)

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, влечет административную ответственность по [ч. 1 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ.

Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических мероприятий, влечет

---

административную ответственность по [ст. 6.3 КоАП РФ](#).

**Важная деталь:** если у работодателя имеется помещение для приема пищи или целая столовая, то обязанность создавать при сменном графике работы дополнительно специальную комнату отдыха для работников у него отсутствует.

#### Налоговый и бухгалтерский учет

Если в столовой безвозмездно питаются только свои работники, то затраты на содержание столовой компании можно учесть в составе налоговых расходов (см., например, письма Минфина России от 10.06.2011 [N 03-03-06/1/338](#) и ФНС России от 14.01.2014 [N ГД-4-3/271](#) (которым до рядовых налогоплательщиков доведено к исполнению [письмо](#) Минфина России от 19.12.2013 [N 03-03-10/56009](#))).

Согласно [пп. 48 п. 1 ст. 264 НК РФ](#) к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся расходы, связанные с содержанием помещений объектов общественного питания, обслуживающих трудовые коллективы (включая суммы начисленной амортизации, расходы на проведение ремонта помещений, расходы на освещение, отопление, водоснабжение, электроснабжение, а также на топливо для приготовления пищи), если подобные расходы не учитываются в соответствии со [ст. 275.1 НК РФ](#).

На основании [п. 25 ст. 270 НК РФ](#) при определении налоговой базы не учитываются расходы в виде затрат на бесплатное питание. В [пп. 48 п. 1 ст. 264 НК РФ](#) речь идет не о питании, а о затратах на содержание пунктов общественного питания. Согласитесь, что это разные виды затрат.

Судебная практика также на стороне налогоплательщика.

Так, ФАС Московского округа в [Постановлении](#) от 09.07.2008 [N КА-А40/5816-08](#) указал, что в [ст. 270 НК РФ](#) содержится перечень расходов, не учитывающихся при определении налоговой базы. Однако затраты на содержание общественного питания в данный перечень не входят. Следовательно, они могут уменьшать налогооблагаемую прибыль.

Даже если работники оплачивают свое питание, но никто из посторонних не питается в столовой, то и здесь нет никаких проблем - финансисты разрешают полностью учесть затраты на содержание столовой в налоговых расходах (см., например, [письмо](#) Минфина России от 05.07.2011 [N 03-03-06/1/393](#)).

На примере это выглядит следующим образом.

ООО "Аргентум" обеспечивает своих работников бесплатным питанием в собственной столовой на основе приказа директора предприятия. Услуг на сторону столовая не оказывает.

Для расчета НДФЛ и НДС (так как эти налоги начисляются исходя из рыночной стоимости питания) общество использует цены на аналогичные блюда, реализуемые в столовой общественного питания, расположенной на близлежащей территории, для чего направляет в эту столовую официальные запросы.

Затраты столовой учитываются обществом как в бухгалтерском, так и в налоговом учете (на основании [пп. 48 п. 1 ст. 264 НК РФ](#)). Стоимость питания, потребленного работниками общества в октябре 2018 года, по рыночным ценам составила 663 450 руб.

Это значит, что обществу необходимо удержать из доходов работников НДФЛ в сумме 86 249 руб. (663 450 руб. x 13%).

Тариф страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлен для данной компании в размере 0,9%.

Таким образом, обществу необходимо также начислить:

- обязательные страховые взносы в сумме 199 035 руб. (663 450 руб. x 30%);
- страховые взносы на страхование от несчастных случаев на производстве в сумме 5 971 руб. (663 450 руб. x 0,9%).

(Обратите внимание: хотя стоимость бесплатного питания работников, не закрепленного трудовым или коллективным договором, не учитывается в налоговых расходах, величину начисленных на стоимость такого питания обязательных страховых взносов можно учесть в налоговых расходах на основании [пп. 1 п. 1 ст. 264 НК РФ](#) (см., например, [письмо Минфина России от 15.07.2013 N 03-03-06/1/27562](#).)

Общая сумма затрат столовой на ее содержание и изготовление блюд составила за октябрь 2018 года 722 540 руб.

Эти операции должны отразиться в бухгалтерском учете общества следующим образом.

Октябрь 2018 года:

- Дебет 29 Кредит 10 (02, 70, 69) - 722 540 руб. - отражены затраты по деятельности столовой;
- Дебет 91 Кредит 68 субсчет 68 "Расчеты по НДС" - 101 204 руб. (663 450 руб. : 118% x 18%) - начислен НДС с рыночной стоимости безвозмездного питания;
- Дебет 20 (23, 25, 26) Кредит 29 - 722 540 руб. - затраты на содержание столовой списаны в расходы;
- Дебет 20 (23, 25, 26) Кредит 69 - 199 035 руб. - начислены обязательные страховые взносы;
- Дебет 20 (23, 25, 26) Кредит 69 - 5 971 руб. - начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве;
- Дебет 70 Кредит 68 субсчет "Расчеты по НДФЛ" - 86 249 руб. - начислен НДФЛ со стоимости бесплатного питания работников.

#### 6. Санитарная комната

В [ст. 223 ТК РФ](#) закреплено требование в части санитарно-бытового обслуживания работников. Оно возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения.

**Таким образом,** на работодателя возложена обязанность по обеспечению работников возможностью посещать санитарную комнату по месту работы.

В СП 2.2.1.1312-03 "2.2. Гигиена труда. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий. Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий. Санитарно-гигиенические правила" не только не предусматривается отсутствие у работодателей санитарных комнат, но и фиксируются требования к их оснащению.

Следовательно, возможности обустройства санитарной комнаты вне здания работодателя просто не предусмотрено. Исключение составляет передвижной характер работы. Но в этом случае санитарные комнаты оборудуются в диспетчерских, конечных пунктах следования и т.п.

А теперь - самое интересное.

Все мы периодически сталкиваемся с такой проблемой, как отключение воды. Но если дома работники должны решать возникшую проблему кто во что горазд, то на работе такой номер не пройдет. Просто закрыть санитарную комнату на период отсутствия воды нельзя. Это не предусмотрено в законе.

Причем закрытие санитарной комнаты грозит наказанием сразу по двум статьям **КоАП РФ**.

**Во-первых**, это нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. За указанное административное правонарушение предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа (**ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ**):

- на должностных лиц в размере от 1 до 5 тыс. руб.;
- на предпринимателей - от 1 до 5 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 30 до 50 тыс. руб.

**Во-вторых**, это нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта, которое влечет наложение административного штрафа (**ст. 6.4 КоАП РФ**):

- на граждан в размере от 500 до 1 000 руб.;
- на должностных лиц - от 1 до 2 тыс. руб.;
- на предпринимателей - от 1 до 2 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на юридических лиц - от 10 до 20 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Так что работодателям неплохо было бы иметь резервную систему водоснабжения, хотя бы в виде объемных канистр.

## Глава 7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В **ст. 224 ТК РФ** предусматриваются дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

---

В случаях, предусмотренных **ТК РФ**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- переводить работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

- проводить другие мероприятия.

Так, постановлением Правительства РФ был утвержден **Перечень** тяжелых работ.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в этот **перечень**, запрещается во всех компаниях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

При прохождении производственной практики или производственного обучения учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в **Перечень** тяжелых работ, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

Разрешение нахождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в **Перечень** тяжелых работ, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в **Перечень** тяжелых работ, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на прошедших специальную оценку условий труда рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в **Перечень** тяжелых работ, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда этих рабочих мест и при

---

положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ.

## 1. Работающий инвалид

### Индивидуальная программа реабилитации

В соответствии со [ст. 11](#) Закона о социальной защите инвалидов **ИПРА** - это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Грубо говоря, это все возможные меры, которые позволяют инвалиду стать полноценным самостоятельным членом общества.

Федеральные учреждения МСЭ могут при необходимости привлекать к разработке ИПРА организации, ведущие деятельность по реабилитации, абилитации инвалидов. [Порядок](#) разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их формы утверждены Приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н.

ИПРА является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Она содержит как реабилитационные мероприятия, технические средства реабилитации и услуги, предоставляемые инвалиду с освобождением от платы в соответствии с федеральным [перечнем](#) реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду, так и реабилитационные мероприятия, технические средства реабилитации и услуги, в оплате которых принимают участие сам инвалид либо другие лица или организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Федеральный [перечень](#) реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду, утвержден распоряжением Правительства РФ от 30.12.2005 N 2347-р.

Объем реабилитационных мероприятий, предусматриваемых ИПРА, не может быть меньше установленного Федеральным [перечнем](#) реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду.

ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер: он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Инвалид вправе самостоятельно решить вопрос об обеспечении себя конкретным техническим средством реабилитации или видом реабилитации, включая кресла-коляски, протезно-ортопедические изделия, печатные издания со специальным шрифтом, звукоусиливающую аппаратуру, сигнализаторы, видеоматериалы с субтитрами или сурдопереводом, другими аналогичными средствами.

Если предусмотренные ИПРА техническое средство реабилитации и (или) услуга не могут быть предоставлены инвалиду либо если инвалид приобрел соответствующее техническое средство реабилитации и (или) оплатил услугу за собственный счет, ему выплачивается компенсация в размере стоимости приобретенного технического средства реабилитации и (или) оказанной услуги, но не более стоимости соответствующего технического средства реабилитации или услуги. **Порядок** выплаты компенсации за самостоятельно приобретенное инвалидом техническое средство реабилитации и (или) оказанную услугу, включая порядок определения ее размера и порядок информирования граждан о размере указанной компенсации, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2011 N 57н.

Отказ инвалида или лица, представляющего его интересы, от ИПРА в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Федеральные учреждения МСЭ направляют выписки из ИПРА в соответствующие органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, организации независимо от их организационно-правовых форм, на которые возложено проведение мероприятий, предусмотренных ИПРА.

Указанные органы и организации предоставляют информацию об исполнении возложенных на них ИПРА мероприятий в федеральные учреждения МСЭ. **Порядок** предоставления органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и организациями независимо от их организационно-правовых форм информации об исполнении возложенных на них индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида и индивидуальной программой реабилитации или абилитации ребенка-инвалида мероприятий в федеральные государственные учреждения медико-социальной экспертизы и **форма** информации об исполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и организациями независимо от их организационно-правовых форм возложенных на них индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида и индивидуальной программой реабилитации или абилитации ребенка-инвалида мероприятий в федеральные государственные учреждения медико-социальной экспертизы утверждены Приказом Минтруда России от 15.10.2015 N 723н.

**Обратите внимание:** в ИПРА нет показанных и противопоказанных видов и условий труда.

Это разъясняется в **письме** Минтруда России от 29.01.2018 N 2716/2018.

В соответствии с **пп. "д" п. 14** Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, для выполнения реабилитационных или абилитационных мероприятий федеральное учреждение МСЭ направляет выписку из ИПРА в орган исполнительной власти субъекта РФ в области содействия занятости населения - в части выполнения мероприятий по профессиональной реабилитации или абилитации.

В соответствии с **п. 18** указанного Порядка органы исполнительной власти субъекта РФ в соответствующей сфере деятельности в трехдневный срок с даты поступления заявления инвалида о

---

проведении реабилитационных или абилитационных мероприятий, предусмотренных ИПРА, совместно с органами местного самоуправления, организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведущими мероприятия по реабилитации или абилитации, организуют работу по их реализации.

Отсутствие в ИПРА рекомендаций о показанных и противопоказанных условиях труда обусловлено положениями действующих в настоящее время нормативных правовых документов.

Согласно положениям [ст. 209](#) ТК РФ условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В соответствии с [п. п. 10 и 11 ст. 2](#) Закона об основах охраны здоровья граждан:

- медицинская деятельность - это профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях;

- медицинская организация - это юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы, ведущее в качестве основного вида деятельности медицинскую деятельность на основании лицензии.

Положения данного [Закона](#), регулирующие деятельность медицинских организаций, распространяются на иные юридические лица независимо от организационно-правовой формы, которые наряду с основной деятельностью ведут медицинскую деятельность, и применяются к таким организациям в части, касающейся медицинской деятельности.

К медицинским организациям приравниваются индивидуальные предприниматели, ведущие медицинскую деятельность.

В соответствии со [ст. 46](#) Закона об основах охраны здоровья граждан медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.

Согласно положениям [п. 2 ч. 2 ст. 46](#) Закона об основах охраны здоровья граждан к медицинским осмотрам относится в том числе предварительный медицинский осмотр, проводимый при поступлении на работу в целях определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

Дополнительно допуск на осуществление профессиональной деятельности по медицинским показаниям определяется согласно врачебному профессионально-консультативному заключению медицинской организацией (медицинская справка, [форма 086/у](#), утвержденная Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 834н).

Таким образом, определение показанных и противопоказанных условий и видов трудовой деятельности и, соответственно, внесение данных рекомендаций в ИПРА не соответствуют положениям рассматриваемого [Закона](#) и не входят в компетенцию федеральных учреждений МСЭ.

Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 515 утверждены Методические [рекомендации](#) по

---

---

перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда при выполнении определенного вида профессиональной деятельности определены положениями СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30.

**Обратите внимание:** если инвалид устраивается на работу на общих основаниях, он не обязан сообщать работодателю, что у него есть ИПРА.

Перечень документов, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, установлен в ст. 65 ТК РФ. В данный перечень не входят документы, подтверждающие факт инвалидности работника.

Кроме этого, написание работником-инвалидом отказа от мероприятий по профессиональной реабилитации или непредставление работником-инвалидом справки МСЭ и ИПРА по требованию работодателя освобождает работодателя от обязанности по созданию такому работнику условий труда, указанных в ИПРА.

Другое дело, если человек устраивается по квоте. Ведь согласно ст. 24 Закона о социальной защите инвалидов работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В ст. 21 Закона о социальной защите инвалидов указано, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников.

Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.

При этом в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если в компании закреплен порядок квотирования, при выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов достаточно издать приказ по предприятию, в котором нужно не только отразить, сколько рабочих мест выделяется в счет квоты, но и конкретно перечислить профессии, специальности, должности в соответствии со штатным расписанием фирмы, а также указать ответственное должностное лицо.

Создание и выделение рабочих мест должны производиться по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов. Это следует из ст. 20 Закона о социальной защите инвалидов.

Медико-социальная экспертиза

---

Как разъясняется в [письме](#) Минтруда России от 14.06.2017 N 14-2/ООГ-4787, в соответствии с [п. 34](#) Правил признания лица инвалидом, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95, гражданину, признанному инвалидом, специалистами бюро, проводившими МСЭ, разрабатывается ИПРА.

Гражданину, признанному инвалидом, выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также ИПРА.

Переосвидетельствование инвалидов II и III групп проводится один раз в год.

Гражданин направляется на МСЭ медицинской организацией независимо от ее организационно-правовой формы, органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, либо органом социальной защиты населения.

При необходимости изменения программы профессиональной реабилитации работающим инвалидам в случае ухудшения клинического и трудового прогноза независимо от группы инвалидности и сроков временной нетрудоспособности гражданин направляется на МСЭ.

Направление на МСЭ оформляется в соответствии с [формой N 088/у-06](#), утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 N 77.

В соответствии с [разд. III](#) Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н, при направлении на МСЭ выдается листок временной нетрудоспособности. Поэтому в таблице учета рабочего времени время прохождения МСЭ отражается как временная нетрудоспособность.

Что касается обычных медосмотров, то здесь ситуация такая.

У работодателя в отношении всех работников, в том числе инвалидов, существует обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда, проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. Медицинские осмотры проводятся для определения пригодности работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работодатель обязан направлять на предварительный и периодические медицинские осмотры работников, имеющих инвалидность, в соответствии с требованиями [ст. 213](#) ТК РФ и согласно [Перечню](#) работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, или [Перечню](#) вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

При этом законодательство не содержит требования обязательного прохождения работником, имеющим инвалидность, предварительных и периодических медицинских осмотров только по причине наличия у него инвалидности.

**Таким образом, работники-инвалиды проходят медосмотры на общих основаниях.**

Правда, в силу [ст. 213](#) ТК РФ у отдельных работодателей в случае необходимости по решению органов местного самоуправления могут вводиться дополнительные условия и показания к

---

проведению обязательных медицинских осмотров или обследований.

Поэтому теоретически органы местного самоуправления могут ввести обязанность для работодателя, который имеет бизнес на территории, подконтрольной этому органу, направлять на предварительные и периодические медосмотры работников-инвалидов в связи с наличием инвалидности.

### Сокращенное рабочее время

Согласно [ст. 91](#) ТК РФ **рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Согласно [ст. ст. 94](#) и [224](#) ТК РФ работодатель обязан создавать инвалидам условия труда (включая продолжительность ежедневной работы) в соответствии с ИПРА, при этом продолжительность ежедневной работы работника-инвалида не может превышать времени, указанного в его медицинской документации.

В соответствии со [ст. 92](#) ТК РФ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом им сохраняется полная оплата труда.

Максимальная продолжительность ежедневной работы работника-инвалида может устанавливаться медицинским заключением или ИПРА. В таком случае работодатель обязан выполнять это предписание.

Кроме этого, медицинское заключение или ИПРА может содержать указание об уменьшении продолжительности рабочего времени менее 35 часов в неделю, и это предписание тоже будет обязательным для работодателя.

При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Обратите внимание:** даже при заключении срочного трудового договора для инвалидов предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

А вот со сдельной оплатой труда есть проблема.

При установлении сдельной формы оплаты труда в компании заработную плату начисляют по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции или выполненной работы. Работники со сдельной оплатой труда получают оплату в соответствии с расценками, установленными для той работы, которую они выполняют. При этом сдельная расценка устанавливается за каждую определенную работу или операцию исходя из тарифной ставки, часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на

данную работу.

По частному мнению чиновников, для инвалидов I и II групп заработная плата должна начисляться по сдельным расценкам, пересмотренным с учетом сокращенного рабочего времени, или исходя из действующих сдельных расценок с соответствующей доплатой, например, по расценкам за нормо-час (консультация эксперта Минтруда России, 2016).

Напоминаем, что это только частное мнение чиновников - даже не официальное письмо.

А как быть с совместительством?

**Совместительство** - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Согласно [ст. 282](#) ТК РФ в трудовом договоре необходимо в обязательном порядке указывать, что работа является совместительством.

В соответствии со [ст. 285](#) ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки или на других условиях, определенных трудовым договором.

В [ст. 284](#) ТК РФ установлено, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день или смену. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

(Напомним, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.)

Например, для инвалидов I и II групп предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Соответственно, для работников, являющихся инвалидами I и II групп, работающих на условиях совместительства, месячная норма рабочего времени должна быть уменьшена в два раза и составлять 17,5 часов (35 часов : 2).

Однако это все работает только в том случае, если инвалид предъявил работодателю при устройстве на работу по совместительству ИПРА. Но действующее законодательство не обязывает работника предъявлять документы о наличии у него инвалидности, в том числе ИПРА. Инвалид вправе отказаться от реабилитационных мероприятий, прописанных в его ИПРА.

Работник-инвалид в случае непредставления работодателю документов, подтверждающих инвалидность, лишает себя льгот, предусмотренных трудовым законодательством для инвалидов. Работодатель, которого работник не поставил в известность о своей инвалидности, не несет ответственности за непредоставление указанных льгот. Согласно [ст. 21](#) ТК РФ, если инвалидность работника может привести к возникновению ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью

---

людей, сохранности имущества работодателя, работник обязан незамедлительно сообщить об этом работодателю.

**Таким образом**, если работодателю не представлена справка, подтверждающая факт установления инвалидности, а также ИПРА, то работодатель не нарушит трудовое законодательство, если при приеме на работу работника по внешнему совместительству ему будет установлена продолжительность рабочей недели 20 часов при условии, что нормальная продолжительность рабочего времени для работников, работающих в данной компании, составляет 40 часов в неделю.

В соответствии со [ст. 99 ТК РФ](#) работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, является **сверхурочной**.

При этом сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере ([ст. 152 ТК РФ](#)).

**Обратите внимание:** согласно [ст. 99 ТК РФ](#) привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с выданным им медицинским заключением. При этом инвалид должен быть ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

#### Неприятная ситуация

Работник получил инвалидность. Он трудится на рабочем месте с вредными условиями труда. Но уходить с этой работы, несмотря на то что с ним произошло, он не хочет. Что делать?

В этой ситуации ИПРА может сыграть против самого инвалида.

Дело в том, что [ст. 212 ТК РФ](#) обязывает работодателя не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. Основываясь на содержании ИПРА, сопоставив его с характером и условиями труда работника, работодатель может уволить такого работника на основании [п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#). Там сказано, что основанием для прекращения трудового договора может быть отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, или отсутствие у работодателя соответствующей работы.

Напомним, что согласно [ст. 73 ТК РФ](#), если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с [п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

В соответствии с [п. 2.1 Определения Конституционного Суда РФ от 14.07.2011 N 887-О-О](#) такое основание увольнения, как отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, или отсутствие у работодателя соответствующей работы, предусмотрено в целях недопущения выполнения работником работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья, направлено на охрану здоровья работника и поэтому не может рассматриваться как нарушающее его права.

Кроме этого, отказ работника, которому установлена инвалидность и определенные противопоказания в соответствии с медицинским заключением, от предложенных работодателем

---

новых условий работы, определенных работодателем с учетом данных противопоказаний, следует квалифицировать как отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением. В этом случае работодатель также вправе уволить такого работника по [п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

А что делать, если инвалид не показывает работодателю ИПРА, на что, как мы выяснили, он имеет полное право?

Тогда работодатель может проявить инициативу сам. Действующее законодательство также не содержит запрета на обращение работодателя в бюро МСЭ с целью получения информации о возможности работы инвалида на рабочем месте, где установлены вредные условия труда. Работодатель может направить в бюро МСЭ, установившее работнику группу инвалидности, запрос с просьбой представить копию ИПРА или выписку из ИПРА, содержащую информацию о мероприятиях, предусмотренных ИПРА, и возможности работы инвалида во вредных условиях труда.

Согласно [ст. 11](#) Закона о социальной защите инвалидов бюро МСЭ должно направить работодателю истребуемые документы.

Так как [ст. 76 ТК РФ](#) содержит прямой запрет для работодателя на допущение к работе сотрудника при наличии противопоказаний к выполнению им работы, обусловленной трудовым договором, обращение в бюро МСЭ для получения информации о возможности работы во вредных условиях труда сотрудника-инвалида является правом работодателя в целях обеспечения обязанностей, предусмотренных в [ст. 212 ТК РФ](#).

Согласно [ст. 73 ТК РФ](#) при получении медицинского заключения о противопоказаниях к работе работодатель обязан перевести работника на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с его письменного согласия.

Если сотрудник не согласен или соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан отстранить работника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

В период отстранения заработная плата работнику не начисляется, но за ним сохраняется рабочее место.

Если же срок рекомендованного перевода превышает четыре месяца или является постоянным, то при отсутствии согласия работника на перевод или в случае отсутствия подходящей работы работодатель может уволить такого сотрудника по [п. 8 ч. 1 ст. 77 НК РФ](#) с выплатой двухнедельного выходного пособия ([ст. 178 ТК РФ](#)).

Особо скажем о водителях, так как это очень распространенная специальность.

Согласно Перечню работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, работы по управлению наземными транспортными средствами приравнены к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Кроме этого, работа по профессии водителя автомобиля включена в Перечень тяжелых работ.

Следовательно, труд водителя автомобиля не относится к легким видам труда, в связи с чем

---

работа в указанной должности инвалидам противопоказана по состоянию здоровья.

И если работодатель не сможет подобрать работнику - водителю автотранспортного средства какую-нибудь другую работу, он должен будет уволить его.

#### Трудовой договор - внимание!

Если заключенный трудовой договор с работником-инвалидом не будет содержать все необходимые условия о сокращенной продолжительности рабочего времени, режима труда и отдыха, условия труда на рабочем месте и т.д., работодатель может быть привлечен к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#).

В силу [ст. 56 ТК РФ](#) **трудовой договор** является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре с работником должны быть отражены обязательные условия, в числе которых условия труда на рабочем месте ([ст. 57 ТК РФ](#)).

Как мы уже знаем, инвалидам законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Кроме этого, работодатель в соответствии со [ст. 224 ТК РФ](#) и [ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов](#) обязан создать своему работнику-инвалиду необходимые условия труда в соответствии с ИПРА. Иначе можно попасть в суд.

В [решении](#) Московского городского суда от 02.09.2014 N 7-7508/2014 суд указал, что в силу положений [ст. 57 ТК РФ](#) в трудовом договоре в обязательном порядке должны указываться в том числе:

- место работы;
- обстоятельства или причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями [ТК РФ](#) или иным федеральным законом;
- условия труда на рабочем месте.

Как указано в [ст. 209 ТК РФ](#), понятие "условия труда" объединяет совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые влияют на работоспособность и здоровье работника.

[Решением](#) Свердловского областного суда от 15.10.2014 N 72-778/2014 работодатель был наказан за то, что в трудовом договоре с работником - инвалидом II группы не было прописано условий труда инвалидов. В связи с этим работодатель был привлечен к административной ответственности по [ч. 1](#)

---

[ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Напомним, что [ст. 57](#) ТК РФ обязывает дополнить трудовой договор сведениями и (или) условиями из числа предусмотренных в этой [статье](#), если при заключении трудового договора какие-либо из них в него не были включены.

И еще один очень тонкий момент. Далеко не всегда внешне заметно, что человек - инвалид. И может случиться такая ситуация, что потенциальный сотрудник, устраиваясь на работу, не предъявляет документы о своей инвалидности, проходит испытательный срок на общих основаниях, получает место, а потом предъявляет документы о своей инвалидности. Что делать в этом случае? (Ситуация, честно говоря, очень некрасивая.)

Исходя из [ст. 65](#) ТК РФ, работодателю запрещено требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законом. Поэтому, по общему правилу, работодатель, заключающий трудовой договор с работником на общих основаниях (не в счет квоты), не только не обязан, но и не вправе требовать от работника документы, подтверждающие инвалидность.

Представление таких документов - право работника. Но после того, как работник предъявит такие документы, работодатель обязан создать работнику рекомендованные условия труда.

Но ведь получается, что работник фактически обманул работодателя? Да. Однако, если для такого работника-инвалида нет прямого запрета на работу на данном рабочем месте, уволить его, по нашему мнению, будет, мягко говоря, очень сложно.

## 2. Беременные женщины

### Льготы для беременных сотрудниц

В [ст. 253](#) ТК РФ указано, что ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время действует [Перечень](#) тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162.

В [ст. 254](#) ТК РФ предусмотрено, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

---

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие таких факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Отметим, кстати, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

В [ст. 259](#) ТК РФ прописано, что запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

На основании [ст. 298](#) ТК РФ беременных женщин нельзя привлекать к работе вахтовым методом.

В соответствии с [СанПиН 2.2.0.555-96](#) "Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы", утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32, для беременных женщин можно выделить следующие условия, которые обязаны соблюдать работодатели.

Работа беременных женщин в безоконных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

Женщины со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин, не допускаются.

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места для возможности выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности работницы и режима ее труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке.

На рабочем месте беременной работницы нужно предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона и имеющей рифленую поверхность.

Рабочая поверхность стола беременной работницы должна иметь вырез в столешнице для корпуса, скругленные углы и матовое покрытие.

Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500 - 600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

## Освобождение от работы

Предположим, что сотрудница трудилась на рабочем месте, предусматривающем вредные условия труда. А потом она принесла работодателю врачебное заключение о необходимости ее перевода в связи с беременностью на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов. А что если такой работы в компании нет и перевести ее некуда?

Уволить беременную работницу нельзя. В силу [ст. 254 ТК РФ](#) работодатель обязан освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств компании. Обязана ли сотрудница в этом случае выходить на работу, или у нее начинается досрочный декретный отпуск?

В соответствии с [ТК РФ](#) "освобождение от работы" включает различные ситуации: и когда работник обязан приходить на работу (например, [ст. ст. 203](#) и [375 ТК РФ](#)), и когда он может оставаться дома (см., например, [ст. ст. 170, 172](#) и [186 ТК РФ](#)).

Что касается [ст. 254 ТК РФ](#), в ней о месте пребывания работницы ничего не сказано. Можно предположить, что конкретное место нахождения сотрудницы работодатель должен установить в приказе об освобождении ее от работы.

**Специалисты советуют:** если работодатель не может обеспечить условия, исключаящие воздействие неблагоприятных производственных факторов, в том числе не указанных в медицинском заключении, но предусмотренных актами по охране труда и актами законодательства о здравоохранении (например, [СанПиН 2.2.0.555-96](#) "Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы" и Гигиеническими рекомендациями к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденными Госкомсанэпиднадзором России 21 декабря 1993 г. и Минздравом России 23 декабря 1993 г.), пусть лучше работница находится дома.

Можно, конечно, "пойти на принцип" и заставить беременную женщину бесцельно приходить в компанию. Однако лучше не рисковать, так как любое происшествие, произошедшее с ней на территории работодателя, будет квалифицироваться как несчастный случай на производстве. А в этом приятного очень мало, о чем мы подробно еще расскажем.

### 3. Работники до 18 лет

Как указано в [ст. 3](#) Федерального закона от 31.05.2002 N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации" и [п. 1 ст. 54 СК РФ](#), **ребенком** признается лицо, не достигшее возраста 18 лет.

Учитывая особый статус несовершеннолетнего, законодатель выделил в [ТК РФ](#) отдельную [гл. 42](#), регулирующую особенности труда несовершеннолетних работников. Всеми правами и гарантиями, предусмотренными в [ТК РФ](#), несовершеннолетние работники пользуются до даты достижения ими 18 лет включительно.

## Трудовые договоры

В [ст. 63 ТК РФ](#) указано, что без проблем можно заключить трудовой договор только с лицом, достигшим возраста 16 лет.

В отдельных случаях привлекать к легкому труду, не причиняющему вред здоровью, можно:

- детей, достигших 15 лет, если они получают или получили общее образование;

- детей, достигших 14 лет, - с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства (при этом ребенок должен получать общее образование и работать он может только в свободное от получения образования время);

- детей до 14 лет - в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

Трудовой договор от имени ребенка подписывает родитель.

Заключение трудового договора с несовершеннолетним работником производится по общим правилам с соблюдением требований об обязательном медицинском осмотре и проведении последующих ежегодных медицинских осмотров за счет работодателя.

**Обратите внимание:** на основании [ст. 70 ТК РФ](#) устанавливать испытательный срок несовершеннолетнему работнику запрещено.

При заключении договора с несовершеннолетним, не достигшим 14-летнего возраста, а также с подростком в возрасте от 14 до 15 лет работодателю также необходимо получить письменное согласие одного из родителей на заключение трудового договора и соответствующее письменное разрешение органа опеки и попечительства с указанием продолжительности рабочего времени и других условий работы.

В соответствии со [ст. 269 ТК РФ](#) прекратить трудовые отношения с несовершеннолетним работником работодатель имеет право, предварительно получив согласие на подобное расторжение от государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. В противном случае увольнение будет признано незаконным. Согласие не потребуется, если расторжение трудового договора связано с ликвидацией самого работодателя.

**Обратите внимание:** есть не очень широко известный [п. 6 ст. 9](#) Федерального закона от 21.12.1996 N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей". В нем сказано, что если трудовые договоры в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата расторгаются с детьми-сиротами, то работодатели или их правопреемники обязаны обеспечить за свой счет необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством.

Кроме этого, родитель ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста 15 лет, в случае если работа оказывает негативное влияние на его здоровье ([п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

#### О запретах

На основании [ст. 265 ТК РФ](#) несовершеннолетним запрещено трудиться:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (см. Перечень тяжелых работ);

- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (см. [Постановление](#) Минтруда России от 07.04.1999 N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную").

Исключением из данного запрета являются случаи участия несовершеннолетних в спортивных мероприятиях, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением ([ст. 348.8](#) ТК РФ).

Помимо уже упомянутых запретов, работодатель на основании [ст. 268](#) ТК РФ не имеет права:

- направлять несовершеннолетних работников в служебные командировки;
- привлекать их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

И опять же этот запрет не распространяется на спортсменов в возрасте до 18 лет, творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ (см. [Постановление](#) Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации").

На основании [ст. 298](#) ТК РФ несовершеннолетних нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом.

Кроме этого, лиц до 18 лет запрещено принимать на работу по совместительству, а также заключать с несовершеннолетними договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности в целях возмещения причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества.

#### Рабочее время

Для несовершеннолетних гарантировано сокращенное рабочее время по сравнению с нормальной продолжительностью.

[Статьями 91, 92 и 94](#) ТК РФ для несовершеннолетних работников установлены следующие пределы рабочего времени.

---

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для несовершеннолетних работников, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и совмещают в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность рабочего времени должна быть:

- для лиц в возрасте до 16 лет - не более 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 17,5 часа в неделю.

Ограничения по максимальной продолжительности ежедневной работы или смены составляют:

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

В случае получения несовершеннолетним общего образования или среднего профессионального образования и совмещения в течение учебного года работы с учебой продолжительность ежедневной работы или смены составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени ([ст. 270 ТК РФ](#)).

Как указано в этой же [статье](#), если несовершеннолетние поступают на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также после завершения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками.

#### Отпуска

На основании [ст. 267 ТК РФ](#) несовершеннолетним работникам работодатель обязан предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Работодателю запрещено:

- не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск ([ст. 124 ТК РФ](#));
- отзывать несовершеннолетнего работника из отпуска ([ст. 125 ТК РФ](#));

- заменять отпуск денежной компенсацией ([ст. 126](#) ТК РФ).

## Глава 8. ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Все работники, в том числе руководители компаний, а также работодатели-предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Это требование [ст. 225](#) ТК РФ.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

### 1. Ответственность

Работодатель должен обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Как указано в [ч. 3 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 15 до 25 тыс. руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 110 до 130 тыс. руб.

### 2. Особенности

Об особенностях проведения вводного инструктажа по охране труда можно узнать из [письма](#) Минтруда России от 05.05.2017 N 15-2/ООГ-1277.

В соответствии со [ст. 225](#) ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

В настоящее время нормативным правовым актом, регулирующим вопросы порядка обучения по охране труда, является [Порядок](#) обучения.

Согласно [п. 2.1.2](#) Порядка обучения все принимаемые на работу лица, а также командированные в компанию работники и работники сторонних фирм, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в компании производственную практику, и другие лица, участвующие в ее производственной деятельности,

---

проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя или уполномоченного им лица возложены эти обязанности.

В соответствии с [п. 2.1.3](#) Порядка обучения проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа. В соответствии с действующим законодательством вводный инструктаж с работником проводится в день его фактического приема на работу с внесением соответствующих записей в журнал регистрации инструктажей. При этом претендент на работу не является работником, и соответственно, инструктаж по охране труда с ним не проводится.

О прохождении работниками обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда рассказывает [письмо](#) Минтруда России от 21.09.2017 N 15-2/ООГ-2616.

В соответствии со [ст. 225](#) ТК РФ все работники, в том числе руководители компаний, а также работодатели-предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В [п. 3.4](#) Порядка обучения определено, что для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в компаниях приказом или распоряжением работодателя создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В случае отсутствия у работодателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда работники вправе пройти обучение и проверку знаний требований охраны труда в любой обучающей организации, аккредитованной в соответствии с [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда".

В [письме](#) Минтруда России от 06.04.2017 N 15-2/ООГ-963 раскрывается порядок организации обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

В соответствии с [п. 2.2.4](#) Порядка обучения работодатель (уполномоченное им лицо) должен организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Таким образом, работодатель обязан обеспечить обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве всех работников компании. В связи с этим обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве проводится в соответствии с [п. 2.2.4](#) Порядка обучения один раз в год для работников рабочих профессий, а в соответствии с [п. 2.3.1](#) Порядка обучения - один раз в три года для руководителей и специалистов компании в рамках специального обучения по охране труда.

Правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации,

---

---

основные принципы государственной политики РФ в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности установлены Федеральным **законом** от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", которым также определяется правовое положение участников отношений в сфере образования.

В соответствии со **ст. 12** Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если данным **Законом** не установлено иное.

Согласно **ст. 31** Закона об охране здоровья граждан перечень состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечень мероприятий по оказанию первой помощи утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Примерные программы учебного курса, предмета и дисциплины по оказанию первой помощи разрабатываются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти и утверждаются в порядке, установленном законодательством РФ.

В связи с этим Приказом Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 N 477н были утверждены **Перечень** состояний, при которых оказывается первая помощь, и **Перечень** мероприятий по оказанию первой помощи.

Таким образом, обучение работников оказанию первой помощи является обязанностью работодателя.

Порядок, форма и оформление результатов обучения по оказанию первой помощи пострадавшим определяются самим работодателем. Но при этом обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим должно проводиться лицами, прошедшими специальную подготовку, позволяющую проводить данное обучение.

### 3. Налогообложение

Предположим, что работодатель заключил договор со сторонней организацией, имеющей лицензию на образовательную деятельность, на обучение сотрудников технике безопасности и охране труда. Нужно ли удерживать с обучаемых работников НДФЛ и начислять на стоимость обучения обязательные страховые взносы?

Нет, не нужно.

Согласно **ст. 212** ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

В **ст. 219** ТК РФ установлено право работников на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

В соответствии со **ст. ст. 76** и **212** ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы или не допускать к работе сотрудника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

В [ст. 41 НК РФ](#) доход определяется как 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 для физических лиц в соответствии с [гл. 23 НК РФ \(НДФЛ\)](#).

В соответствии с [п. 1 ст. 210 НК РФ](#) при определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах или право на распоряжение которыми у него возникло.

В соответствии с [пп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ](#) к доходам, полученным налогоплательщиком в натуральной форме, в частности, относится оплата (полностью или частично) за него организациями товаров, работ, услуг или имущественных прав, в том числе обучения в интересах налогоплательщика.

**Таким образом**, оплата работодателем обучения работников технике безопасности и охране труда, производимая с учетом требований [ТК РФ](#), не признается экономической выгодой (т.е. доходом) работников, соответственно, суммы такой оплаты не подлежат обложению НДФЛ.

Что касается страховых взносов, то в [п. 1 ст. 420 НК РФ](#) определено, что объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов - компаний признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений.

Согласно [п. 1 ст. 421 НК РФ](#) база для начисления страховых взносов для плательщиков страховых взносов - компаний определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных в [п. 1 ст. 420 НК РФ](#), начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц, за исключением сумм, указанных в [ст. 422 НК РФ](#).

На основании положений [пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ](#) не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных, в частности, с возмещением расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Поэтому сумма оплаты компанией-работодателем стоимости обучения сотрудников технике безопасности и охране труда не подлежит обложению страховыми взносами в соответствии с [пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ](#).

## Глава 9. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

В вопросах охраны труда без специальной оценки условий труда не обойтись.

С 1 января 2014 г. в нашей стране вступил в силу [Закон](#) об оценке труда. Главная цель этого [Закона](#) по большому счету обеспечить работникам нормальные условия труда там, где это зависит от работодателей. Поэтому этот [Закон](#) не применяется в отношении надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. В отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действует специальное законодательство.

### 1. Оценка и ее последствия

---

Это действительно очень важное мероприятие, так как результат оценки условий труда влечет за собой массу последствий.

На основании результатов оценки производится планирование мероприятий для улучшения условий труда, в том числе размера их финансирования, в частности, за счет средств социального страхования. Она прямо влияет на необходимость обеспечения рабочих средствами коллективной и индивидуальной защиты, а самого рабочего места - оборудованием для контроля за состоянием рабочей среды.

Оценка служит обоснованием для проведения предварительных и последующих регулярных медицинских осмотров работников. Она является основой для установления работникам предусмотренных российским законодательством гарантий и компенсаций или даже для введения ограничений для отдельных категорий работников. В некоторых случаях работодатель должен будет обеспечить работникам определенные условия санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения.

Оценка условий труда прямо влияет на решение вопроса о связи возникших у работников заболеваний с их трудовой деятельностью, а также учитывается при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С финансовой точки зрения оценка условий труда влияет на установление дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, а также на расчет скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## 2. Обязанности работодателя

**Самое главное:** обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на самого работодателя. Она должна проводиться, как правило, не реже чем один раз в пять лет. Этот срок исчисляется со дня утверждения предыдущего отчета о проведении оценки условий труда.

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении оценки и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом

---

результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель вправе требовать от организации-оценщика обосновать полученные результаты, обжаловать ее действия и т.д.

### 3. Кто и как?

Оценку условий труда должна проводить специализированная организация, с которой работодатель обязан заключить гражданско-правовой договор.

**Обратите внимание:** организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна быть прописана в государственном реестре таких организаций, эксперты в данной компании также должны быть занесены в соответствующий государственный реестр экспертов, пройти аттестацию и иметь сертификат эксперта. (Эти реестры, кстати, можно бесплатно найти в Интернете.)

**Важно:** данная специализированная организация не должна быть взаимозависимой с проверяемой компанией. Иначе оценка не будет признана, а специализированная организация будет наказана в административном порядке.

Итак, для проведения работ по оценке нужна специальная организация, а вот для организации работ и для оформления результатов оценки нужна комиссия, обязанность по образованию которой возлагается на работодателя.

Особенность состава комиссии заключается в том, что число ее членов должно быть нечетным. При этом из одного человека состоять она тоже не может. Желательно, чтобы в состав комиссии входили специалист по охране труда и представитель профсоюзной организации, причем это касается даже субъектов малого предпринимательства. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

А как же тогда поступать индивидуальным предпринимателям? Об этом было рассказано в [письме](#) Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041.

В соответствии со [ст. 9](#) Закона об оценке труда при проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством РФ к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Конкретное количество членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда будет определяться с учетом штатного расписания работодателя.

Специализированная организация составляет отчет о проведении проверки, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем. Если кто-то с отчетом не согласен, может письменно изложить свои возражения, которые нужно будет прикрепить к этому отчету.

---

После этого у работодателя возникают еще две обязанности.

**Во-первых**, он должен ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

**Во-вторых**, он должен разместить на своем официальном сайте в Интернете (при наличии такого сайта) сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

#### 4. Суть работы

Сутью работы по оценке условий труда на рабочем месте является идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Под **идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов** понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными государственным классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Методика проведения такой работы устанавливается государством.

Первое, что должна сделать комиссия, - это выяснить, есть ли опасные и (или) вредные факторы на данном рабочем месте в принципе. Если их не обнаружится, условия работы на данном месте признаются допустимыми, и на этом исследования заканчиваются. В противном случае комиссия принимает решение об исследовании таких факторов. Этим должны заниматься аккредитованные лаборатории и эксперты.

Результаты проведенных исследований и измерений оформляются протоколами в отношении каждого выявленного вредного или опасного производственного фактора. По результатам проведения исследований экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, производится отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

Не нужно заниматься указанной выше идентификацией для рабочих мест:

- работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых производится досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- в связи с работой на которых работникам законодательно предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Дело в том, что здесь и так известно, что вредные или опасные факторы труда есть, поэтому

---

эксперт может сразу приступить к их испытаниям и измерениям.

## 5. Когда все хорошо

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам проведения идентификации не выявлены, работодатель должен подать в местную трудовую инспекцию декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

При этом исследования или испытания и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов на таких рабочих местах не проводятся, а следовательно, протоколы исследований или испытаний и измерений не оформляются (см., например, [письмо](#) Минфина России от 02.06.2016 N 15-1/ООГ-2060).

Декларация действительна в течение пяти лет. Трудовая инспекция будет вести реестр таких деклараций. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении оценки условий труда.

**Есть один нюанс:** если в период действия декларации с работником, занятым на данном рабочем месте, произойдет несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявят профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации принимает трудовая инспекция, о чем в срок не позднее чем в течение 10 календарных дней со дня происшествия будет сделана соответствующая запись в реестре деклараций.

**Однако есть и бонус:** если в течение срока действия декларации ничего подобного не произойдет, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

## 6. Вне расписания

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований [Закона](#) об оценке труда или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение 12 месяцев со дня наступления случаев, указанных в п. п. 1 и 3 данного перечня, и в течение 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в п. п. 2, 4 - 7 этого же перечня.

#### 7. Переходные положения

В случае если до дня вступления в силу [Закона](#) об оценке труда в отношении рабочих мест уже была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (а таких мест наверняка еще много), специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

Исключением являются причины, по которым проводится внеплановая оценка (мы указали их выше). При этом для установления тарифов, статистической отчетности, планирования мероприятий по улучшению труда и т.п. работодатель еще может использовать результаты аттестации, проведенной в соответствии с ранее действовавшим [Порядком](#) проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н.

Впрочем, он имеет право провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном рассматриваемым [Законом](#), и до истечения срока действия имеющихся у него результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

**Обратите внимание:** переходный период заканчивается 31 декабря 2018 г. После этого специальная оценка становится обязательной для всех рабочих мест.

#### 8. Рабочие места: тонкости и детали

Согласно [ст. 209](#) ТК РФ **рабочее место** - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

На основании [п. 3.2](#) СанПиН 2.2.4.548-96 "2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы", утвержденных Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 N 21, **рабочее место** - это участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее ведется трудовая

---

деятельность.

Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения.

При этом согласно [ст. ст. 15 и 22](#) ТК РФ организация рабочего места является обязанностью работодателя.

Как отмечалось выше, одним из оснований внеплановой специальной оценки условий труда служит ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Исходя из [ст. 17](#) Закона об оценке труда, срок, в течение которого должна быть проведена внеплановая специальная оценка условий труда, начинает течь со дня ввода в эксплуатацию рабочего места, а не со дня создания такого места.

Так как законодатель не раскрывает понятия "ввод в эксплуатацию рабочего места", конкретный день ввода в эксплуатацию рабочего места может определяться приказом о введении вновь организованного рабочего места в эксплуатацию. При этом на практике момент введения вновь организованного рабочего места в эксплуатацию определяется датой начала на этом рабочем месте штатного производственного процесса, который ранее работодателем не осуществлялся (см., например, [письмо](#) Минтруда России от 02.11.2016 N 15-1/ООГ-3847).

В [письме](#) Минтруда России от 02.11.2017 N 15-1/ООГ-2982 чиновники рассмотрели ситуацию, когда рабочее место перемещается из одного помещения в другое.

В случае перемещения рабочих мест из одного помещения в другое работодатель заново их организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении, т.е. вводит в эксплуатацию новые рабочие места.

Согласно [ст. 17](#) Закона об оценке труда внеплановая специальная оценка условий труда должна быть проведена в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Чиновники указывают, что под вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест следует понимать дату начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса, который ранее работодателем в новом помещении не производился (см. также [письмо](#) Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169).

Нужно также быть очень аккуратным с переименованием должностей. Если изменить наименование должности в штатном расписании, специальную оценку придется повторить.

Согласно [п. 1 ч. 1 ст. 17](#) Закона об оценке труда внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, а переименованная должность в штатном расписании, если имело место изменение условий труда, и будет считаться вновь организованным рабочим местом.

**Таким образом**, при переименовании такой должности (изменении наименования должности в штатном расписании) следует провести внеплановую специальную оценку и в итоговые документы нужно внести правильное наименование должности работника, а также код этой должности по Общероссийскому [классификатору](#) профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

---

ОК 016-94, принятому и введенному в действие Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 N 367.

Если компания периодически переезжает из одного помещения в другое, каждый раз придется заново проводить специальную оценку условий труда. Ведь согласно [ст. 17](#) Закона об оценке труда внеплановая специальная оценка условий труда должна быть проведена в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

А вот в случае увольнения одних работников и приема на их место других новые рабочие места не создаются, поэтому такие кадровые изменения не влекут обязанность проводить внеплановую специальную оценку труда. Также не нужно проводить специальную оценку условий труда в случае изменения численности работников (например, в связи с введением сменности), которые заняты на этих рабочих местах. Просто вновь принимаемые работники на рабочее место, в отношении условий труда которого была ранее проведена специальная оценка, должны быть под подпись ознакомлены с результатами такой специальной оценки условий труда (см., например, [письмо](#) Минтруда России от 25.05.2015 N 15-1/В-1929).

**Обратите внимание:** провести специальную оценку на вакантном рабочем месте, по мнению чиновников, нельзя (см., например, [письмо](#) Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041).

В соответствии с [п. 15](#) Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н, исследования или испытания и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

Специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные или технологические процессы на таком рабочем месте не производятся.

**Таким образом,** возможность проведения внеплановой специальной оценки условий труда на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника.

Вместе с тем в соответствии со [ст. 57](#) ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также условия труда на рабочем месте.

В соответствии со [ст. 219](#) ТК РФ назначение гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, предусмотренном в [ст. ст. 92, 117 и 147](#) ТК РФ, которыми в качестве оснований для назначения гарантий и компетенций рассматриваются исключительно результаты специальной оценки условий труда.

Отсутствие в трудовом договоре с работником общих положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства (см., например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 20.05.2016 N 33-19136/2016). За такое нарушение компания может быть привлечена к ответственности по [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

## Что делать?

Отсутствие нужных данных о состоянии условий труда на вновь организованном рабочем месте, позволяющих однозначно определить объем гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (т.е. результатов специальной оценки условий труда), влечет необходимость предварительной (до утверждения результатов указанной оценки) договоренности работодателя и работника о содержании соответствующих положений трудового договора исходя из условий труда на аналогичных вновь организуемому рабочих местах.

При этом работодатель может не указывать в трудовом договоре с данным работником информацию относительно вредных и (или) опасных условий труда, предусматривающих гарантии и компенсации. Их можно добавить после проведения специальной оценки.

А вот после проведения оценки трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями.

Кстати, отметим, что и создание временного рабочего места не освобождает от проведения специальной оценки.

В соответствии со [ст. 212](#) ТК РФ проведение специальной оценки условий труда является обязанностью работодателя.

Согласно [ст. 3](#) Закона об оценке труда специальная оценка условий труда не проводится только в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися предпринимателями.

На рабочих местах работников, отличных от указанных, специальная оценка условий труда проводится в обязательном порядке в соответствии с требованиями [Закона](#) об оценке труда и Методики проведения специальной оценки условий труда.

Поэтому чиновники настаивают, что специальная оценка условий труда на временных или сезонных рабочих местах может быть проведена в период осуществления на них производственной деятельности. Об этом было сказано, например, в [письме](#) Минтруда России от 28.08.2017 N 15-1/ООГ-2410.

Напомним, что в [ч. 2 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ предусматривается административная ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение. Это влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 5 до 10 тыс. руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 10 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 60 до 80 тыс. руб.

Отметим, кстати, что все нарушения по [ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, о которых мы упоминали в нашей книге, совершенные повторно, наказываются наложением административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 30 до 40 тыс. руб. или дисквалификацией на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 до 40 тыс. руб. или административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток;

- на юридических лиц - от 100 до 200 тыс. руб. или административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток.

Сейчас не вполне ясен вопрос: как именно будет рассчитываться сумма штрафа, предусмотренного за непроведение специальной оценки условий труда, - за каждое рабочее место или в целом по компании за факт совершения нарушения?

С одной стороны, специальная оценка является единым комплексом мероприятий, и, по идее, штраф должен рассчитываться в целом по компании за факт совершения административного правонарушения.

Есть [решение](#) Московского городского суда от 16.06.2017 N 7-7296/2017, где было сказано, что выявленное в рамках одной проверки правонарушение, предусмотренное в [ст. 5.27.1](#) КоАП РФ, влечет однократное привлечение лица к административной ответственности вне зависимости от количества работников, в отношении которых были допущены нарушения, подпадающие под действие указанной нормы. То обстоятельство, что выявленные нарушения касаются разных сотрудников компании, не является основанием для назначения самостоятельных наказаний в отношении каждого работника в отдельности.

С другой стороны, есть судебное [решение](#) Свердловского областного суда от 31.05.2017 N 72-616/2017, в котором контролирующие органы привлекли работодателя к ответственности по [ст. 5.27.1](#) КоАП РФ по каждому из событий (правда, в пределах санкции указанной нормы).

В [письме](#) Минтруда России от 03.11.2016 N 15-1/ООГ-3913 рассматривалась ситуация с реорганизацией работодателя.

Согласно [ст. 17](#) Закона об оценке труда, если при реорганизации работодателя или его структурных подразделений, сопровождающейся в том числе изменением штатного расписания, изменением состава и наименований структурных подразделений, а также наименований рабочих мест и профессий или должностей работников, занятых на данных рабочих местах, новые рабочие места не вводились, а условия труда на существующих рабочих местах не изменились, внеплановую специальную оценку условий труда можно не проводить.

Соответствующие организационные изменения у работодателя, а также решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должны быть приняты комиссией по проведению специальной оценки условий труда и оформлены протоколом.

При этом работники, вновь принимаемые на работу, должны быть под роспись в карте специальной оценки условий труда ознакомлены с результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на их рабочем месте и установленными компенсациями за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

## 9. Забота подрядчика

В [письме](#) Минэкономразвития России от 29.03.2017 N Д28и-1345 разъясняется, что сторонние лица в вопросы аттестации рабочих мест вмешиваться не должны (например, заказчик не имеет права контролировать подрядчика в части аттестации рабочих мест подрядчика и проверки иных трудовых отношений между подрядчиком и работниками в рамках размещения заказов).

Так, скажем, предметом государственного контракта являются исключительно отношения между заказчиком и поставщиком, возникающие в ходе обеспечения государственных нужд, а именно при поставке товаров, выполнении работ, оказании услуг.

Отношения, связанные с аттестацией рабочих мест, возникают между работодателем и его работниками. Такие отношения не входят в предмет государственного контракта и регулируются [ТК РФ](#).

Таким образом, заказчик не является стороной в отношениях по аттестации рабочих мест работников, вследствие чего у него отсутствует какая-либо обязанность по организации и контролю аттестации рабочих мест подрядчика.

Законодательство РФ о размещении заказов основывается в том числе на положениях [ГК РФ](#).

Согласно [ст. 309](#) ГК РФ обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями такого обязательства и требованиями закона, иных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований - в соответствии с обычаями или иными обычно предъявляемыми требованиями.

В связи с этим подрядчик должен выполнять контракт в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе с учетом требований [ТК РФ](#).

Таким образом, заказчик не вправе указывать в контракте в качестве обязанности подрядчика проведение аттестации рабочих мест на предмет вредности условий труда, а также введение и соблюдение рабочего дня при 24-часовой рабочей неделе.

Гражданский [кодекс](#) РФ не содержит определения термина "оперативно-хозяйственная деятельность". Вместе с тем под такой деятельностью, как указали чиновники, следует понимать деятельность компании по управлению и распоряжению своим имуществом, совершению иных действий, призванных обеспечить эффективную и надлежащую работу самой компании, текущие производственные операции, планирование и контроль деятельности.

При этом согласно [п. 1 ст. 715](#) ГК РФ заказчик во время выполнения работ подрядчиком вправе во всякое время проверять ход и качество работы, выполняемой подрядчиком, не вмешиваясь в его деятельность.

Следовательно, отношения по ведению табеля учета, охране труда, аттестации рабочих мест и иные трудовые отношения между работодателем и работниками, за исключением начисления заработной платы и иных выплат, относятся к организационно-распорядительной деятельности подрядчика и не подлежат проверке заказчиком.

## 10. Налоговый и бухгалтерский учет

Для целей расчета налога на прибыль затраты на специальную оценку включаются в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией на основании [пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ](#).

Датой осуществления таких расходов признается дата подписания с организацией, проводящей оценку, акта приемки-сдачи оказанных услуг. Это следует из [ст. 272 НК РФ](#).

Исходя из [п. 2 ст. 318 НК РФ](#), прочие расходы, связанные с производством и реализацией, в общем случае (если иное не прописано в учетной политике) относятся к косвенным расходам и в полном объеме включаются в расходы текущего отчетного или налогового периода.

Сумму НДС, предъявленного исполнителем услуг, компания - заказчик проведения оценки имеет право принять к вычету на основании выставленного ей счета-фактуры после принятия на учет оказанных услуг и при наличии соответствующих первичных документов.

**Но есть важное условие:** в силу [пп. 1 п. 2 ст. 171](#), [п. 1 ст. 172](#) и [п. 2 ст. 169 НК РФ](#) вычет можно получить только в том случае, если рабочие места, в отношении которых проведена оценка, используются компанией при производстве товаров, выполнении работ или оказании услуг, реализация которых облагается НДС.

Что касается бухгалтерского учета, то затраты на проведение оценки на производстве признаются расходами по обычным видам деятельности и принимаются к учету в размере договорной стоимости услуг (разумеется, за исключением НДС). Это следует из [п. п. 5, 6, 6.1 и 7 ПБУ 10/99](#).

В соответствии с [п. 18 ПБУ 10/99](#) данный расход признается в периоде подписания сторонами акта приемки-сдачи оказанных услуг.

Затраты на проведение оценки могут включаться производственной компанией в себестоимость продукции или напрямую, или путем их распределения по видам продукции. Для этого эти затраты нужно сначала учесть в качестве общепроизводственных расходов.

Также эти затраты можно учитывать в качестве управленческих расходов и полностью признавать в себестоимости проданной продукции в отчетном периоде их признания в качестве расходов по обычным видам деятельности ([п. 9 ПБУ 10/99](#)).

Выбор варианта учета нужно сделать в учетной политике.

## Глава 10. МЕРОПРИЯТИЯ И ФИНАНСИРОВАНИЕ

Согласно [ст. 226 ТК РФ](#) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда производится за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может производиться также за счет добровольных взносов компаний и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) производится в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг.

---

Типовой [перечень](#) ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В настоящее время продолжает действовать Типовой [перечень](#) мероприятий по охране труда, утвержденный Минздравсоцразвития России.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

В Типовом [перечне](#) мероприятий по охране труда указаны следующие.

- проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;
- реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков;
- внедрение систем или устройств автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами;
- приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;
- устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;
- устройство новых или модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;
- внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- внедрение или модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств или приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;
- механизация и автоматизация технологических операций или процессов, связанных с

---

хранением, перемещением или транспортированием, заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров или сосудов с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве;

- механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства;

- механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;

- модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового);

- устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;

- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами;

- устройство новых или реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений;

- приобретение и монтаж установок или автоматов для обеспечения работников питьевой водой;

- обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами;

- обеспечение хранения СИЗ, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ;

- приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов или учебных классов по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда;

- организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда

---

работников (см. [Порядок](#) обучения);

- организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов;
- проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров или обследований (см. [Порядок](#) проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);
- оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи или создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи;
- устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников;
- организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 32 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии);
- издание или тиражирование инструкций по охране труда;
- перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников;
- проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах;
- 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", включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
  - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий - производственной гимнастики, лечебной физической культуры 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 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.

---

В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Как ни странно, но рекомендации по налоговому учету мероприятий по улучшению условий и охране труда можно найти в [письме](#) Минздравсоцразвития России от 25.05.2012 N ТЗ/3159-3-5.

(Из него также можно узнать, зачем вообще понадобился официально утвержденный [перечень](#) таких мероприятий.)

В соответствии со [ст. 226](#) ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда производится, в частности, за счет работодателей (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг.

Типовой [перечень](#) ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В соответствии со [ст. 226](#) ТК РФ был утвержден Типовой [перечень](#) мероприятий по охране труда, включающий мероприятие по проведению в установленном порядке работ по аттестации рабочих мест по условиям труда, оценку уровней профессиональных рисков.

Так вот, чиновники разъясняют, что трудовое законодательство ранее не содержало перечня мероприятий по улучшению условий труда работников, поэтому работодатель был вправе использовать предусмотренные на эти цели денежные средства по своему усмотрению. Некоторые работодатели за счет средств, выделенных на финансирование мероприятий по охране труда, проводили финансирование мероприятий, не имеющих прямого отношения к улучшению условий труда на рабочих местах (например, решали вопросы социального характера, обеспечивая рабочих горячим питанием и т.п., но не уделяли внимания техническому оснащению рабочих мест). Типовой [перечень](#) мероприятий по охране труда ориентирован на решение именно данной проблемы.

Таким образом, применение положений [ст. 226](#) ТК РФ ограничено целевой направленностью проводимых мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Минфин России в [письме](#) от 09.08.2011 N 03-03-06/4/95 разъяснил работодателям, что затраты на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда могут быть учтены в составе прочих расходов, связанных с производством или реализацией, на основании [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ при условии соответствия их критериям, установленным в [ст. 252](#) НК РФ.

В силу [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, в частности, относятся расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством РФ, расходы на гражданскую оборону в соответствии с законодательством РФ, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, расходы, связанные с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории компании.

## Глава 11. ПРОБЛЕМЫ С ФИТНЕСОМ

Многие компании, в том числе офисные, хотят, чтобы их сотрудники были подтянутыми, спортивными, здоровыми. В частности, в этом деле хорошо помогают занятия фитнесом.

Однако могут возникнуть проблемы с налогообложением...

В соответствии со [ст. 163](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Согласно [ст. 209](#) ТК РФ **охрана труда** - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя в том числе лечебно-профилактические мероприятия.

В соответствии со [ст. 22](#) ТК РФ одной из основных обязанностей работодателя является обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда частными работодателями должно производиться в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство.

В соответствии с [п. 32](#) Типового перечня мероприятий по охране труда в качестве реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, предусмотрены:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда привлекаемых методистов и тренеров;
- организация и проведение ЛФК с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК, включая оплату труда привлекаемых методистов, тренеров, врачей-специалистов;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых или реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов по месту работы.

В письмах Минфина России от 06.10.2014 [N 03-03-06/1/49955](#), от 29.10.2014 [N 03-03-06/1/54903](#), от 30.10.2014 [N 03-03-06/2/54994](#), от 12.11.2014 [N 03-03-06/2/54994](#), от 19.11.2014 [N 03-03-06/1/58667](#) и от 01.12.2014 [N 03-03-06/1/61234](#) чиновники отказываются признавать такие затраты в составе налоговых расходов, ссылаясь на [п. 29 ст. 270](#) НК РФ.

(В нем указано, что при определении налоговой базы не учитываются в том числе расходы на оплату занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, посещениях культурно-зрелищных или физкультурных (спортивных) мероприятий.)

Спорить с чиновниками на самом деле не так-то просто. Ведь покупать спортивный инвентарь, тренажеры, оплачивать занятия фитнесом, оборудовать спортивный клуб для работников и т.п. работодатель (с точки зрения государственных требований) не обязан.

Тем не менее лазейка у налогоплательщиков есть. Лечебная физкультура явно входит в систему охраны труда, о которой говорится в [ст. 209](#) ТК РФ. Иначе говоря, подпадает под действие [пп. 7 п. 1 ст. 264](#) НК РФ. И [ст. 270](#) НК РФ не содержит запрета на налоговый учет оплаты труда методистов, врачей-специалистов и тренеров, привлекаемых к организации и проведению ЛФК для работников компании.

Есть и положительная судебная практика.

В [Постановлении](#) ФАС Поволжского округа от 06.12.2012 N А65-30795/2011 судьи сделали вывод, что затраты предприятия на проведение спортивно-тренировочных занятий работников носят производственный характер, так как непосредственно связаны с охраной труда. Судьи признали экономически обоснованными приказ руководителя компании об обеспечении работников возможностью заниматься спортом и приложения к трудовым договорам, согласно которым работодатель обязуется организовать спортивные мероприятия, направленные на сохранение здоровья работников.

Отметим, что со ссылкой на Типовой [перечень](#) мероприятий по охране труда были поддержаны судами (и даже одобрены Минфином России) расходы:

- на обеспечение питьевой водой (см., например, [Постановление](#) Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.09.2012 N А05-2053/2012 и письма Минфина России от 21.11.2013 N [03-06/1/50213](#), УФНС России по г. Москве от 17.10.2012 N [16-15/099193@](#));
- на восстановление территории около офиса (см., например, [Постановление](#) Девятого арбитражного апелляционного суда от 11.03.2013 N 09АП-3488/2013);
- на аптечки (см., например, [письмо](#) Минфина России от 20.08.2012 N 03-03-06/1/412).

Как нам кажется, исходя из имеющейся положительной судебной практики, компания должна издать общий приказ об обеспечении занятий физкультурой в лечебных целях и на основании этого приказа включить в трудовые договоры с работниками дополнительное соглашение.

В приказе руководителя должны быть ссылки на [п. 32](#) Типового перечня мероприятий по охране труда, а также на данные из таблиц [N 17](#) и [18](#) Р 2.2.2006-05 "Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г., и, возможно, на Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обосновывающие необходимость проведения ЛФК для той или иной категории работников компании.

Следует указать, что конкретный набор тренировок устанавливается тренером, инструктором или другим подобным специалистом, имеющим соответствующую квалификацию.

В дополнительном соглашении к трудовому договору следует сделать ссылку на указанный приказ руководителя.

---

Кроме этого, никогда не помешает экспертное заключение, выданное, например, компетентным медицинским центром, обосновывающее необходимость ЛФК для работников компании. Эксперты могут указать, какие именно заболевания возникают при занятии той или иной работой и какие мероприятия ЛФК необходимы для предотвращения указанных заболеваний.

Разумеется, есть проблемы и с начислением обязательных страховых взносов. Для примера рассмотрим [Постановление](#) Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 21.04.2016 N А45-18641/2015 (в нем, в частности, шла речь об оплате компанией услуг фитнеса для своих сотрудников в рамках коллективного договора).

(Дело разбиралось в рамках действующего в момент возникновения спора [Закона](#) о страховых взносах, но выводы суда, по нашему мнению, вполне применимы и к [гл. 34 НК РФ](#).)

Чиновники, требуя начисления страховых взносов, опирались на письма Минздравсоцразвития России от 23.03.2010 N 647-19 и от 19.05.2010 N 1239-19.

В этом Министерстве ситуацию видели таким образом.

В соответствии с [ч. 1 ст. 7](#) Закона о страховых взносах объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов - работодателей признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ или оказание услуг.

Объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов - работодателей признаются также выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах такого страхования. В силу [ч. 1 ст. 8](#) Закона о страховых взносах база для начисления страховых взносов для работодателей определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных в [ч. 1 ст. 7](#) Закона о страховых взносах, начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц, за исключением сумм, указанных в [ст. 9](#) Закона о страховых взносах.

Согласно [ст. 15](#) ТК РФ трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В [ст. 129](#) ТК РФ установлено, что заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со [ст. 164](#) ТК РФ компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

На основании [пп. "и" п. 2 ч. 1 ст. 9](#) Закона о страховых взносах не подлежат обложению страховыми взносами для плательщиков страховых взносов - работодателей все виды установленных

---

законодательством РФ компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Следовательно, к объекту обложения страховыми взносами относятся все выплаты в пользу работников, произведенные в рамках трудовых правоотношений, в том числе предусмотренные трудовыми, коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами работодателя.

Выплаты работникам, которые в трудовых договорах с ними прямо не прописаны, все равно подлежат обложению страховыми взносами как производимые в рамках трудовых отношений работников с работодателем и, значит, связанные с трудовыми договорами.

Таким образом, чиновники полагают, что, оплачивая за работников услуги фитнеса, работодатели действуют в рамках трудового или коллективного договора и должны начислять на эти суммы обязательные страховые взносы.

(Напомним о [письме](#) ФСС России от 17.11.2011 N 14-03-11/08-13985. В нем чиновники решили, что так как в исчерпывающем перечне выплат, не подлежащих обложению страховыми взносами, установленном в [ст. 9](#) Закона о страховых взносах, оплата компанией для работников услуг фитнеса не указана, она подлежит обложению страховыми взносами.)

Но судьи определили, что в проверяемый период в компании действовал коллективный договор на 2014 - 2016 годы, где было установлено, что данный договор заключен между работниками и работодателем на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников.

В соответствии с условиями коллективного договора работникам компании производилась частичная компенсация затрат на занятие физической культурой и спортом.

Судьи решили, что выплаты на компенсации затрат на занятие спортом не подлежат обложению страховыми взносами, так как указанные выплаты не предусмотрены трудовыми договорами, заключенными с конкретными работниками, а предусмотрены исключительно коллективным договором и не связаны с условиями труда работника и выполняемой им работой.

Факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые им начисляются, представляют собой оплату их труда.

Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются вознаграждением за труд. Таким образом, эти выплаты не являются объектом обложения обязательными страховыми взносами и не подлежат включению в базу для начисления таких взносов.

Пенсионный фонд РФ не смог доказать, что оспариваемые выплаты являлись оплатой труда работника, носили систематический характер, зависели от его трудового вклада, сложности, количества и качества выполняемой работы, исчислялись исходя из установленных окладов, тарифов, надбавок, периода трудового стажа или являлись стимулирующими выплатами, предусмотренными трудовыми договорами с конкретными работниками.

Поэтому судьи решили, что понятие "в рамках трудовых отношений" нельзя трактовать чрезмерно широко.

Ссылку Пенсионного фонда РФ на позицию Минздравсоцразвития России суд отверг, указав, что рекомендации чиновников не должны противоречить законодательству.

**И самое главное:** данное дело дошло до Верховного Суда РФ ([Определение](#) от 25.07.2016 N 304-КГ16-9675), и судьи окончательно отклонили претензии чиновников.

И это совсем не удивительно, так как Президиум ВАС РФ еще в [Постановлении](#) от 14.05.2013 N 17744/12 указал, что сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда. В отличие от трудового договора, регулирующего именно трудовые отношения, коллективный договор согласно [ст. 40](#) ТК РФ регулирует именно социально-трудовые отношения. (В [Определении](#) от 14.01.2015 N 303-КГ14-6601 судьи Верховного Суда РФ согласились с указанной позицией ВАС РФ.)

## Глава 12. РАБОТА НА ХОЛОДЕ

К работе на холоде допускаются лица, прошедшие предварительные медицинские осмотры и не имеющие каких-либо противопоказаний для данной деятельности. Кроме этого, работники должны быть обеспечены комплектом СИЗ, соответствующим текущим климатическим условиям.

В соответствии со [ст. 109](#) ТК РФ привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева и отдыха. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 - 25 °С. Данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 - 40 °С.

Время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, регламентируемой [MP 2.2.7.2129-06](#) "Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях. Методические рекомендации", утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.

Во избежание локального охлаждения тела работников и уменьшения общих теплопотерь с поверхности тела их следует обеспечивать рукавицами, обувью, головными уборами, имеющими соответствующую теплоизоляцию.

При разработке внутрисменного режима работы на период рабочей смены следует ориентироваться на допустимую степень охлаждения работающих, регламентируемую временем непрерывного пребывания на холоде и временем обогрева.

При определении продолжительности однократного за рабочую смену пребывания на холоде можно ориентироваться на предельно допустимую степень охлаждения человека.

В целях более быстрой нормализации теплового состояния организма и меньшей скорости охлаждения в последующий период пребывания на холоде в помещении для обогрева следует снимать верхнюю утепленную одежду, в связи с чем оно должно быть соответствующим образом оборудовано.

Во избежание переохлаждения работникам не следует во время перерывов в работе находиться на холоде в течение более 10 минут при температуре воздуха до  $-10^{\circ}\text{C}$  и не более 5 минут при температуре воздуха ниже  $-10^{\circ}\text{C}$ .

Перерывы на обогрев могут сочетаться с перерывами на восстановление функционального состояния работника после выполнения физической работы. В обеденный перерыв работник должен быть обеспечен горячим питанием. Начинать работу на холоде следует не ранее чем через 10 минут после приема горячей пищи (чая и т.п.).

Продолжительность однократного перерыва на обогрев в отапливаемом помещении не должна быть менее 10 минут.

При температуре воздуха ниже  $-30^{\circ}\text{C}$  не рекомендуется планировать выполнение физической работы категории выше Па. (К категории Па относятся работы с интенсивностью энергозатрат 175 - 232 Вт, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (в частности, ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).)

При температуре воздуха ниже  $-40^{\circ}\text{C}$  следует предусматривать защиту лица и верхних дыхательных путей.

При отсутствии защиты лица и органов дыхания работы на открытой территории не должны проводиться при сочетаниях температуры воздуха и скорости ветра, представляющих опасность обморожения через 1 минуту.

В соответствии с конкретными величинами температуры воздуха и скорости ветра может быть определен риск обморожения открытых областей тела человека, определяющий степень безопасности работ в охлаждающей среде с учетом времени холодового воздействия.

При работах в помещении температура воздуха на рабочем месте должна соответствовать требованиям СанПиН 2.2.4.548-96 "2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы".

В том случае, если в помещении по какой-либо причине температура воздуха ниже нормируемой, следует сократить продолжительность рабочей смены или время непрерывного пребывания на рабочем месте или же рабочих следует обеспечить одеждой с должной теплоизоляцией, изготовленной в соответствии с методическими рекомендациями Минздрава России от 25.10.2001 N 11-0/279-09 "Методические рекомендации по расчету теплоизоляции комплекта индивидуальных средств защиты работающих от охлаждения и времени допустимого пребывания на холоде". При этом необходимо наличие помещения, в котором были бы обеспечены оптимальные параметры микроклимата в целях нормализации теплового состояния человека.

## Глава 13. РАБОТА В ЖАРУ

Всем известно, что работа в жару также опасна, как и работа на морозе. Что обморожение, что тепловой удар здоровья не прибавляют.

В **приложении N 3** к СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах", утвержденном Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 N 81, определена продолжительность работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин.

В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в таблице. При этом среднесменная температура воздуха, при которой работающие находятся в течение рабочей смены на рабочих местах и местах отдыха, не должна выходить за пределы допустимых величин температуры воздуха для соответствующих категорий работ.

Таблица

Допустимая продолжительность пребывания на рабочих местах  
при температуре воздуха выше допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, при категориях работ, ч		
	Ia - Ib	IIa - IIб	III
32,5	1	-	-
32,0	2	-	-
31,5	2,5	1	-
31,0	3	2	-
30,5	4	2,5	1
30,0	5	3	2
29,5	5,5	4	2,5
29,0	6	5	3
28,5	7	5,5	4
28,0	8	6	5
27,5	-	7	5,5
27,0	-	8	6

26,5	-	-	7
26,0	-	-	8

Как видите, чем выше температура воздуха на работе, тем меньше должен быть рабочий день. Но как в этом случае производить оплату труда?

При превышении температурного режима на рабочем месте работодатель может объявить простой. При уменьшении продолжительности рабочего времени при повышенной температуре в компании оплата труда работников за время, на которое уменьшено рабочее время, может производиться в соответствии со [ст. 157](#) ТК РФ. Время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада или должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Об этом было сказано, например, в [Информации](#) Минздравсоцразвития России от 06.08.2010 "Рекомендации по организации режимов труда и отдыха работников в условиях экстремальных высоких температур и задымления".

По соглашениям между работодателем и работниками можно предоставлять последним на время жаркого периода краткосрочные ежегодные оплачиваемые отпуска вне графика отпусков.

**Обратите внимание:** в соответствии с вышеприведенной [таблицей](#) в зависимости от категории работ и предельных показателей температуры на рабочем месте в некоторых случаях время пребывания на рабочем месте вообще не предусмотрено. В этом случае работодатель обязан будет объявить рабочий день выходным, а простой оплатить в соответствии со [ст. 157](#) ТК РФ.

## Глава 14. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ

Несчастный случай на производстве - настоящее ЧП. "Черный день" для работодателя. (Ниже вы поймете почему.) К сожалению, такие вещи происходят регулярно.

### 1. Что учитываем?

Исходя из [ст. 227](#) ТК РФ, ответственность работодателя в виде расследования и учета несчастных случаев наступает не за любое происшествие с сотрудниками. Имеют значение случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя или его представителя, а также при проведении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- 
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
  - лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
  - члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

- телесные повреждения или травмы, в том числе нанесенные другим лицом (т.е. драка между работниками в рабочее время - это тоже несчастный случай);
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности или смерть пострадавших.

При этом указанные печальные события должны произойти:

- в течение рабочего времени на территории работодателя или в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем или его представителем, или на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных или служебных целях по распоряжению работодателя или его представителя или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя или его представителя к месту выполнения работы или поручения и обратно, в том числе пешком;

- 
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (это могут быть, например, водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона);
  - при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
  - при проведении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также все указанные события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств или в работах по ликвидации их последствий.

## 2. Обязанности работодателя

Если произошел несчастный случай на производстве, работодатель обязан:

- в первую очередь немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- далее принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку, т.е. составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку;
- немедленно проинформировать о несчастном случае компетентные органы, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

## 3. Особо тяжелые случаи

При групповом несчастном случае, когда пострадали два человека и более, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель или его представитель в течение суток обязан направить извещение по [форме N 1](#), утвержденной Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73:

- в соответствующий территориальный орган Роструда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального

---

предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу (например, в территориальный орган Ростехнадзора);

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

**Обратите внимание:** если несчастный случай произошел в командировке с командированным работником, извещение направляет работодатель, у которого произошел несчастный случай (см. [письмо](#) Роструда от 04.03.2013 N 164-6-1).

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне, капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю или судовладельцу, а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство РФ.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по [форме N 1](#) в соответствующие территориальный орган Роструда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в Роспотребнадзор.

#### 4. Комиссия по расследованию

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно должен создать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом или распоряжением работодателя;

- представители работодателя;

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

---

---

Комиссию возглавляет работодатель или должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая, в том числе группового, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, или несчастного случая, в том числе группового, со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика.

Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо Роструда.

Обычно состав комиссии утверждается приказом или распоряжением работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке или объекте, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Если работодателем было обычное физическое лицо, в расследовании несчастного случая принимают участие данное физическое лицо или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. При этом в состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Но неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя, за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования, в том числе аренды, и на иных основаниях (см., например, [письмо](#) Минтруда России от 14.02.2013 N 14-2-291).

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель, проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом

---

исполнительной власти, ведущим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или - в случае смерти пострадавшего - по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо.

В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители Роструда и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

**Обратите внимание:** бывает соблазн отказаться от проведения расследования, если сотрудник, например, считает, что он сам виноват в произошедшем, и даже напишет об этом официальное заявление с просьбой расследование несчастного случая не производить. Это недопустимо!

Так, в частности, в [Постановлении](#) ФАС Московского округа от 30.09.2013 N А40-116863/12-107-586 было указано, что для квалификации несчастного случая на производстве как страхового имеет значение лишь то, что событие, в результате которого застрахованный получил повреждение здоровья, произошло в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным лицом действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах. Установление иных обстоятельств для признания такого случая страховым законодательством РФ не предусмотрено.

Следует иметь в виду, что сокрытие работодателем-страхователем наступления страхового

---

---

случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 300 до 500 руб.;
- на должностных лиц в размере от 500 до 1 000 руб.;
- на юридических лиц в размере от 5 до 10 тыс. руб.

Об этом сказано в [ст. 15.34 КоАП РФ](#).

## 5. Сроки расследования

Сроки расследования несчастных случаев определены в [ст. 229.1 ТК РФ](#).

Расследование несчастного случая, в том числе группового, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, или несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, проводящих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами или с учетом принятых ими решений.

## 6. Порядок проведения расследования несчастных случаев

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (а в предусмотренных [ТК РФ](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) должна выявить и опросить очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получить необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- 
- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
  - фотографирование или видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
  - предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

Материалы расследования несчастного случая должны включать:

- приказ или распоряжение о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия ([форма N 7](#), утвержденная Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73), а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц ([форма N 6](#), утвержденная Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73), объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение (учетная [форма N 315/у](#), утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275) о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего (см. [Приказ](#) Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 N 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве"), или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

---

На основании собранных материалов расследования комиссия (в определенных случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая):

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- определяет, были ли действия или бездействие пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем или участием в его производственной деятельности;
- решает вопрос о том, каким работодателем должен вестись учет несчастного случая (в необходимых случаях);
- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение или отравление пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий или бездействия, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Такие лица указаны в [ст. 5](#) Закона об обязательном социальном страховании.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и

---

профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Эти указания распространяются на граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

## 7. "Инспектор Лестрейд"

Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда регламентировано в [ст. 229.3](#) ТК РФ.

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве, о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая независимо от срока давности несчастного случая.

Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение ([форма N 5](#), утвержденная Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73) о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем или его представителем.

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя или его представителя составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя или государственного инспектора труда.

## 8. Оформление материалов

Как гласит [ст. 230](#) ТК РФ, по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (в настоящее время действует [Порядок](#) выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N

---

441н), на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по [форме N 2](#) (форма Н-1), утвержденной Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке или на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью, если она есть.

Работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию.

Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, который по решению комиссии ведет учет данного несчастного случая на производстве.

При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве должен направить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель, у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы, учебы, службы пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

---

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

#### 9. Порядок регистрации

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем, ведущим в соответствии с решением комиссии его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае.

Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай.

Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются:

- в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в компаниях или на объектах, подконтрольных этому органу;

- а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве, в том числе групповых, в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве, в том числе групповых, закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (а в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (т.е. в Роструд), и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по [форме N 8](#), утвержденной Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения

---

несчастных случаев на производстве.

## 10. Рассмотрение разногласий

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются Рострудом и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд.

В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

## 11. Нестандартные несчастные случаи

**Во-первых**, это драка.

Предположим, подрались два работника, и один проломил череп другому, а другой успел сломать руку первому. Признать ли этот инцидент несчастным случаем на производстве? И для кого из работников?

Сначала нужно на основании приказа сформировать комиссию для расследования несчастного случая и провести расследование. Если драка все-таки будет признана несчастным случаем на производстве, то на основании медицинского заключения о характере полученных работником повреждений здоровья оформляется акт по [форме Н-1](#).

Если несчастный случай произошел при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние, то по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств он может квалифицироваться как несчастный случай, не связанный с производством.

Если же пострадавший работник не является зачинщиком драки, в момент ее возникновения был на своем рабочем месте, выполнял свои трудовые обязанности или делал что-то по прямому указанию работодателя, то несчастный случай (с учетом постановления правоохранительных органов) может быть квалифицирован комиссией как несчастный случай на производстве.

Судьи единого мнения по этому вопросу не имеют.

Например, есть Апелляционное [определение](#) Белгородского областного суда от 28.06.2016 N 33-2863/2016, где судьи, опираясь на обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, признали травмы, полученные в результате обоюдной драки на рабочем месте, несчастным случаем на производстве.

А вот в [Определении](#) Санкт-Петербургского городского суда от 16.01.2012 N 33-13/2012 судьи, наоборот, посчитали, что травма работника не может быть расценена как несчастный случай на производстве, так как была получена в драке между работниками компании, т.е. во время нарушения ими трудовой дисциплины, а не при исполнении работником трудовых обязанностей. (Правда, следует

заметить, что в этом деле пострадавшей стороной оказался как раз агрессор.)

**Во-вторых**, это случайное возгорание.

Как мы уже говорили, в качестве основного квалифицирующего признака несчастного случая на производстве устанавливают исполнение работниками трудовых обязанностей или выполнение какой-либо работы по поручению работодателя, а также осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах.

В п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" дано разъяснение, согласно которому для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя;
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев;
- соответствуют ли обстоятельства (время, место и др.), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в [ст. 227 ТК РФ](#).

Согласно нормам [ст. 227 ТК РФ](#) расследованию как несчастные случаи подлежат, в частности, события, в результате которых пострадавшим был получен ожог, если они произошли на территории работодателя в течение рабочего времени, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

**Таким образом**, получение работником травмы в результате пожара является основанием для проведения расследования несчастного случая, на основании собранных материалов которого несчастный случай квалифицируется как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Напомним, что в силу [ст. 229.2 ТК РФ](#) в зависимости от конкретных обстоятельств квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение или отравление пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий или бездействия, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

---

**Обратите внимание:** наличие человеческого фактора не свидетельствует о том, что несчастный случай не может быть квалифицирован как связанный с производством (см., например, Апелляционное [определение](#) Челябинского областного суда от 08.06.2017 N 11-7293/2017).

Это означает, что, если возгорание произошло из-за халатности одного работника, а пострадал другой работник, находящийся в это время на производстве, нет оснований для того, чтобы в отношении пострадавшего нельзя было признать несчастный случай как произошедший именно на производстве.

**В-третьих**, это ДТП, в которое работник попал в ходе командировки.

Особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях определены [Положением](#) об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73.

В нем предусмотрено, что расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками в том числе во время служебной командировки. Поэтому в случае ДТП, произошедшего с участием работника, направленного работодателем в командировку (например, для выполнения рабочего задания, прохождения обучения или переподготовки), указанное событие подлежит расследованию в порядке, установленном в [ст. ст. 228 и 229](#) ТК РФ, как несчастный случай на производстве.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем или его представителем, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного ГИБДД, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

По мнению трудовых инспекторов, несчастный случай, произошедший с работником по пути на работу, может быть расследован как несчастный случай в установленном [ТК РФ](#) порядке при наличии определенных обстоятельств, в частности, при следовании работника к месту работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, или на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных или служебных целях по распоряжению работодателя (консультация эксперта Государственной инспекции труда в Челябинской обл., 2016).

В отсутствие указанных в законодательстве обстоятельств (например, при следовании на работу на общественном транспорте) несчастный случай расследованию не подлежит.

**В-четвертых**, укусы животных или насекомых.

Например, работники сельского хозяйства могут пострадать от укусов клещей, пчел, ос или даже ядовитых пауков.

Согласно [ст. 227](#) ТК РФ расследованию как несчастные случаи должны подлежать события, в ходе которых пострадавшими были получены, в частности, укусы и иные телесные повреждения, причиненные животными и насекомыми, повлекшие за собой временную или стойкую утрату ими трудоспособности или смерть пострадавших.

---

**Таким образом,** работодатель обязан принять все необходимые меры для расследования несчастного случая, связанного с полученным работником во время выполнения трудовых обязанностей телесным повреждением, причиненным укусом насекомого, если тот повлек за собой такие последствия, как временная или стойкая утрата трудоспособности (вне зависимости от того, есть у работника листок нетрудоспособности или нет).

Напомним, что согласно [ст. 229.1](#) ТК РФ несчастный случай, о котором работодателю не было сообщено своевременно или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего работника или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления такого заявления. При необходимости дополнительной проверки обстоятельств произошедшего несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений сроки расследования могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

**Таким образом,** работодатель обязан начать расследование несчастного случая даже в том случае, когда пострадавший работник обратился с заявлением о расследовании несчастного случая и на момент такого обращения трудоспособность работником не утрачена.

Для расследования несчастного случая работодатель в кратчайшие сроки формирует комиссию в составе не менее трех человек. В результате расследования комиссия выявляет причины и обстоятельства произошедшего несчастного случая, в том числе получает от пострадавшего работника необходимые объяснения, и если обстоятельства несчастного случая требуют получения медицинского заключения о характере и степени полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и их тяжести, запрашивает у медицинской организации, куда первоначально обратился за медицинской помощью пострадавший работник, такое заключение.

На основании полученных материалов комиссия устанавливает причины и обстоятельства несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, определяет, были ли действия или бездействие пострадавшего работника в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем, и квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

В Апелляционном [определении](#) Оренбургского областного суда от 26.03.2013 N 33-1819/2013 и [Определении](#) Свердловского областного суда от 25.11.2008 N 33-9530/2008 укус клеща, полученный сотрудником в рабочее время, был признан несчастным случаем на производстве.

**В-пятых,** выполнение устного поручения руководителя, связанного с работой, но в нерабочее время тоже нужно признать несчастным случаем, связанным с производством.

Так, например, Архангельский областной суд (Апелляционное [определение](#) от 09.09.2013 N 33-5299) рассматривал дело, в котором травма была получена работницей вне ее рабочего места в обеденный перерыв при доставке клиентам продукции, несмотря на то что производить такую доставку должностной инструкцией работнице было запрещено. Судом было установлено, что несчастный случай связан с производством, так как произошел при исполнении работником трудовых обязанностей в интересах и по поручению работодателя.

Ну и **в-шестых,** наверное, самый сложный для работодателя случай - это травма дистанционного работника.

---

В соответствии с п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя;

- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев;

- соответствуют ли обстоятельства (время, место и др.), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ст. 227 ТК РФ;

- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Закона об обязательном социальном страховании);

- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в ст. 229.2 ТК РФ), и иные обстоятельства.

Специалисты признают, что законодательством не установлен особый порядок признания получения травмы несчастным случаем на производстве для работников, трудящихся дистанционно (консультация эксперта ООО "Компьютер Инжиниринг" Регионального информационного центра сети "КонсультантПлюс", 2016).

Если, скажем, дистанционщик работал за компьютером, упал со стула и сломал руку, то вроде бы он получил травму при исполнении трудовых обязанностей в своем месте выполнения работы. Более того, так как он самостоятельно устанавливает себе режим рабочего времени и времени отдыха, то можно сказать, что вообще все его время - рабочее. То есть травму он получил в свое рабочее время? И полученную дистанционным работником травму следует квалифицировать как несчастный случай на производстве?

По идее, работодатель обязан провести расследование несчастного случая при любых условиях и на основании материалов расследования делать выводы о признании травмы работника несчастным случаем на производстве. Но как это сделать практически, если, например, удаленный сотрудник физически располагается на другом конце страны?

## 12. Проблемы подрядчика

Предположим, что компания наняла человека по гражданско-правовому договору, а во время выполнения задания с ним произошел несчастный случай. Что делать?

Как указано в ст. 227 ТК РФ, учету и расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и иными лицами, принимающими участие в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении определенной работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми

---

отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

При этом в [ст. 227](#) ТК РФ прямо прописано, кого нужно считать работниками, а кого - иными лицами. О гражданах, взявших на себя обязанности по договору подряда, в ней речь не идет.

При этом, с одной стороны, в [ст. 5](#) Закона об обязательном социальном страховании предусмотрено, что физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, подлежат указанному в [Законе](#) обязательному социальному страхованию, если в соответствии с заключенными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Однако, с другой стороны, это не значит, что заказчик обязан учитывать и вести расследование несчастных случаев, произошедших в процессе исполнения гражданско-правового договора. Нет такого требования в законодательстве.

Стоит отметить, что в силу [п. 16](#) Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуются государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего или его доверенных лиц вне зависимости от того, предусматривает ли такой договор страхование от несчастных случаев.

Мелкими же случаями государственные инспекторы не занимаются.

Другое дело, если гражданско-правовой договор фактически прикрывал трудовые отношения, что может выясниться, например, по жалобе самого пострадавшего.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [п. 8](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу [ст. 11](#) ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Например, Белгородский областной суд (Апелляционное [определение](#) от 25.08.2016 N 33-3696/2016), признав договор подряда срочным трудовым договором, удовлетворил также требование истца о понуждении составить акт о несчастном случае, взыскании заработной платы, выплат по листкам нетрудоспособности, компенсации морального вреда.

### 13. Уголовный закон

В [ст. 143](#) УК РФ сказано, что нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается:

- штрафом в размере до 400 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;

- либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов;
- либо исправительными работами на срок до двух лет;
- либо принудительными работами на срок до одного года;
- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Если указанное деяние повлекло по неосторожности смерть человека, оно наказывается:

- принудительными работами на срок до четырех лет
- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

То же деяние, но повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается:

- принудительными работами на срок до пяти лет
- либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

В [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ" предусмотрено, что ответственность по [ст. 143](#) УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда или дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

В иных случаях лица, виновные в ненадлежащем выполнении своих служебных обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, могут нести ответственность за должностные преступления (например, за непринятие мер по разработке соответствующих инструкций, по созданию условий для выполнения правил и норм охраны труда, по осуществлению надлежащего контроля за их соблюдением).

Однако, если нарушение правил и норм охраны труда допущено работником, не являвшимся лицом, указанным в [ст. 143](#) УК РФ, и повлекло последствия, перечисленные в этой [статье](#), содеянное должно рассматриваться как преступление против личности независимо от того, имеет ли потерпевший отношение к данному производству или нет.

## Глава 15. ПРОБЛЕМЫ С УСН

Как-то так получилось, что одна из самых массовых форм бизнеса (бизнес, перешедший на УСН) оказалась совершенно немотивированной в части охраны труда своих работников. Это, к сожалению, подтверждается анализом писем Минфина России от 18.02.2013 N [03-11-06/2/4248](#) и от 24.10.2014 N [03-11-06/2/53908](#).

---

В [п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ установлен перечень расходов, учитываемых при определении объекта налогообложения у налогоплательщиков, применяющих УСН. Данный перечень расходов является закрытым.

Расходы, например, на оплату услуг аккредитованной специализированной организации по охране труда, в [ст. 346.16](#) НК РФ не предусмотрены, и соответственно, такие расходы не могут учитываться при определении налоговой базы по налогу, уплачиваемому в связи с применением УСН.

(В пользу налогоплательщиков было вынесено, в частности, [Постановление](#) ФАС Уральского округа от 11.01.2007 N Ф09-11283/06-С3.)

При всем при этом освободить компании и предпринимателей от заботы по охране труда никто и не собирался. А погашать такие затраты за свой счет желающих мало. Поэтому налоговые специалисты начали придумывать разные обходные пути.

Как указано в [ст. 217](#) ТК РФ, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, ведущего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. В противном случае их функции может выполнять организация, оказывающая услуги в области охраны труда, привлекаемая работодателем по гражданско-правовому договору.

Специалисты полагают, что компании выгоднее иметь собственную службу охраны труда. Тогда в налоговых расходах можно будет учесть затраты на оплату их труда на основании [пп. 6 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ. Что касается услуг сторонней специализированной организации, то можно попробовать провести их по [пп. 5 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ как материальные расходы производственного характера. Ведь из содержания [ст. 254](#) НК РФ следует, что такие услуги теоретически можно трактовать как контроль за соблюдением технологических процессов в части охраны труда.

Нам, правда, неизвестно, чтобы кто-то пытался отстоять такую позицию в суде. Наверное, проще "забить" на охрану труда.

Есть возможность попытаться учесть и затраты компании на УСН на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах. Расходы на проведение такой оценки могут быть учтены на основании [пп. 26 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ, так как направлены на подтверждение соответствия процессов производства, эксплуатации, выполнения работ или оказания услуг требованиям технических регламентов, положениям стандартов или условиям договоров.

Если проводящая оценку компания в составе стоимости своих услуг предъявляет к оплате НДС, его также можно учесть в составе налоговых расходов, руководствуясь [пп. 8 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ.

При этом в силу [п. 1 ст. 5](#) и [п. п. 1 и 2 ст. 20.1](#) Закона об обязательном социальном страховании налогоплательщики, применяющие УСН, обязаны уплачивать страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Как указано в [Законе](#), обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем.

Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

**Таким образом**, затраты на охрану труда "упрощенцу" учесть затруднительно, а взносы начислять все равно придется.

## Глава 16. РАБОТА НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Даже простое проживание в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера является не самым легким испытанием для человека. Что же говорить о тех, кому приходится в этих условиях работать? Наше государство, которое более чем заинтересовано в освоении и эксплуатации своих северных и труднодоступных территорий, устанавливает для граждан, которые работают и проживают в этих тяжелых условиях, гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат.

Основная часть таких гарантий и компенсаций содержится в двух нормативных документах:

- 1) в [ТК РФ](#) и
- 2) в [Законе](#) о государственных гарантиях.

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством РФ. Согласование этого перечня с регионами не требуется.

В настоящее время действует [Перечень](#) районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 N 1029.

Мы рассмотрим те льготы, которые имеют прямое или косвенное отношение к охране труда.

### 1. Льготники

В соответствии со [ст. 1](#) Закона о государственных гарантиях действие этого [Закона](#) распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях.

**Таким образом**, для работников это означает, что получение ими льгот и компенсаций зависит от местоположения компании, в которой они работают по найму.

А как быть с обособленными подразделениями? Ведь любая компания может иметь обособленные подразделения, в том числе расположенные на Крайнем Севере. Очень часто работники заключают трудовой договор с руководством обособленного подразделения. Не скажется ли это отрицательным образом на их правах?

Нет, этого не произойдет.

---

В соответствии со [ст. 20](#) ТК РФ в качестве работодателя, помимо физических или юридических лиц, имеет право выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Руководители обособленных подразделений компании назначаются ее руководством и действуют на основании ее доверенности и от ее имени.

**Таким образом**, если договор заключен между работником и обособленным подразделением, которое расположено на Крайнем Севере, то на такого человека распространяются все льготы, установленные для северян в данном регионе России. При этом местоположение головной компании никакого значения не имеет.

Отметим, что ряд гарантий и компенсаций предоставляется и тем работникам, которые выезжают для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов. [Статья 302](#) ТК РФ требует, чтобы им устанавливался районный коэффициент и выплачивались процентные надбавки к заработной плате наравне с северянами.

Следовательно, работодатель обязан предоставлять работнику государственные гарантии и компенсации в двух случаях.

**Во-первых**, если работник постоянно или временно работает по найму в компании или ее обособленном подразделении, расположенных на Крайнем Севере или приравненных к нему районах.

**Во-вторых**, если работник выполняет работы в данных регионах вахтовым методом.

Между прочим, предоставление гарантий и компенсаций лицам, командированным на Север или часто пребывающим на Севере в силу разъездного характера работ, действующим законодательством не предусмотрено.

В то же время [ст. 1](#) Закона о государственных гарантиях указывает, что на льготы и компенсации имеют право рассчитывать члены семьи работника, прибывшие на Крайний Север вместе с кормильцем.

## 2. Компенсация на дорогу в отпуск

Исходя из положений [ст. ст. 1](#) и [33](#) Закона о государственных гарантиях, для лиц, работающих по найму в компаниях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для членов их семей, прибывших туда вместе с кормильцем, в ТК РФ предусмотрена компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Об этой компенсации также говорится в [ст. 325](#) ТК РФ.

Лица, работающие в организациях, расположенных на Севере, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

При этом четкие условия предоставления льготы предусмотрены только для сотрудников федеральных органов, фондов и учреждений. Они обязаны оплачивать работнику стоимость проезда в

---

пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 кг, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости предварительно производится по примерной цене проезда, а окончательный расчет - по возвращении на основании предъявленных документов.

Эти выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

При этом указанные гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы работника.

Для тех сотрудников, кто трудится в органах, учреждениях и фондах субъекта РФ, эти льготы устанавливаются региональными органами власти, а в органах местного самоуправления - местными властями. Для всех остальных работодателей предусмотрено, что указанная компенсация устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Однако следует учесть, что есть [Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П, где судьи установили, что работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, также обязаны компенсировать работникам расходы на проезд к месту отдыха и обратно согласно [ст. 325](#) ТК РФ. (Редакция данной [статьи](#) сейчас несколько изменилась, но на выводы, сделанные Конституционным Судом РФ, это никак не влияет.)

Тем не менее такая неопределенность размера и порядка предоставления компенсации работникам в отношении "прочих работодателей" периодически дает поводы для конфликтов.

Предположим, что работница компании, расположенной на Крайнем Севере, находится в отпуске по уходу за ребенком. Организация решила оплатить ей дорогу на юг и обратно, воспользовавшись льготой, прописанной в [ст. 325](#) ТК РФ. Вправе ли организация не облагать НДФЛ сумму компенсации стоимости проезда к месту отдыха и обратно?

Чиновники объясняют, что эта льгота вовсе не для мам (см., например, [письмо](#) Минфина России от 04.09.2014 N 03-04-05/44270).

В соответствии с [п. 1 ст. 210](#) НК РФ при определении налоговой базы по НДФЛ учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Чиновники указывают, что смысл [ст. 325](#) ТК РФ состоит в том, что право на компенсацию расходов стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно имеется у работников только при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска.

---

Право на получение указанной компенсации в случае нахождения работника в каком-либо другом виде отпуска, кроме ежегодного оплачиваемого, в том числе в отпуске по уходу за ребенком, **ТК РФ** не предусмотрено.

Так что сумма компенсации работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, расходов, связанных с оплатой стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, подлежит обложению НДФЛ.

**Таким образом**, работнице придется уплатить в бюджет сумму НДФЛ из тех не особо высоких доходов, которые получают женщины, находящиеся в декретном отпуске.

При этом рассчитывать на судебную систему не стоит.

В **Обзоре** практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г., судьи фактически поддержали чиновников: **"Исходя из ст. ст. 114 и 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком не является ежегодным оплачиваемым отпуском, в связи с чем суд пришел к выводу, что истец не имеет права на оплату проезда к месту отдыха с учетом ребенка в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком"**.

Для решения вопроса о пределах суммы компенсации нам очень сильно поможет **письмо** Минфина России от 11.01.2013 N 03-03-06/1/2, в котором была рассмотрена следующая ситуация.

Некое общество запланировало установить в коллективных и трудовых договорах размер компенсации в фиксированной сумме, выплачиваемой на основании заявления работника, но без представления документов, подтверждающих произведенные расходы.

Можно ли учесть эту сумму при расчете налога на прибыль и не удерживать из нее НДФЛ?

Чиновники согласились, что законодатель не ограничивает минимальный и максимальный размеры рассматриваемой компенсации, а также не ограничивает право на дифференцированный подход при возмещении расходов.

Однако...

В **ст. 255 НК РФ** установлено, что в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми или коллективными договорами.

В **п. 7 ст. 255 НК РФ** определено, что в целях налогообложения налогом на прибыль в состав расходов включаются, в частности, фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников компаний, расположенных в районах Крайнего Севера) в порядке, предусмотренном работодателем (для коммерческих организаций).

Так как речь идет о фактических расходах, получить искомую компенсацию работник может,

---

только подтвердив их размер. А для этого необходимы первичные документы.

Так что стандартная сумма, выплачиваемая работодателем работникам "на дорогу", под требования [п. 7 ст. 255 НК РФ](#) не подпадает.

Отсутствие документов, свидетельствующих о фактических расходах отпускников, вообще лишает выплачиваемые средства целевого характера, следовательно, их нельзя признать компенсацией с точки зрения [НК РФ](#), и поэтому с таких средств нужно удержать НДФЛ.

**Обратите внимание:** способ, которым общество желает материально помочь своим сотрудникам, вполне законен. И его можно применять на практике. Вот только учитывать выплаченные суммы нужно будет по [п. 25 ст. 255 НК РФ](#), а значит, придется удерживать НДФЛ и начислять обязательные страховые взносы.

Теперь перейдем к обязательным страховым взносам.

Разъяснения Минфина России, данные в [письмах](#) от 14.06.2018 N 03-15-06/40735, 03-15-06/40742, заставили работодателей и работников задуматься.

(Речь идет о правильном начислении обязательных страховых взносов при использовании положений [ст. ст. 1 и 33 Закона о государственных гарантиях](#) и [ст. 325 ТК РФ](#).)

Исходя из [ст. ст. 420 и 421 НК РФ](#) объектом и базой для начисления страховых взносов для компаний признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые, в частности, в рамках трудовых отношений, за исключением сумм, указанных в [ст. 422 НК РФ](#).

В соответствии с [пп. 7 п. 1 ст. 422 НК РФ](#) не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда работников к месту проведения отпуска и обратно и стоимость провоза багажа весом до 30 кг, оплачиваемая плательщиком страховых взносов лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера.

Это значит, что компенсация проезда работнику обязательными страховыми взносами не облагается.

Не облагается и компенсация дороги для членов его семьи, но уже по другому основанию - так как оплата производится за физическое лицо, которое не состоит в трудовых отношениях с компанией.

А вот если та же самая компенсация за членов семьи будет выплачена непосредственно работнику, то взносы надо начислить. Но почему?

Потому что, по мнению чиновников, такие выплаты не поименованы в перечне не подлежащих обложению страховыми взносами выплат, приведенном в [пп. 7 п. 1 ст. 422 НК РФ](#), и в соответствии с положениями [ст. ст. 420 и 422 НК РФ](#) данные выплаты облагаются страховыми взносами в общем порядке как выплаты, производимые в рамках трудовых отношений.

Так что члены семьи работника должны приходить за компенсацией затрат на дорогу лично.

Аналогичная позиция была высказана чиновниками в [письме](#) Минфина России от 22.11.2017 N 03-15-07/77488.

Чиновники фактически поставили обложение страховыми взносами компенсационных выплат неработающим членам семьи в зависимость от способа их уплаты работодателем.

Но тут на сторону налогоплательщиков встал Верховный Суд РФ.

В своем [решении](#) от 14.06.2018 N АКПИ18-393 Верховный Суд РФ указал, что такое правовое регулирование не соответствует требованиям закона, закрепляющим, что данные выплаты являются компенсационными, гарантированными государством, в связи с чем не могут быть признаны вознаграждением, выплачиваемым работникам в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, и не облагаются страховыми взносами. При этом законодатель не связывает компенсационные выплаты со способом их оплаты работодателем.

Чиновники фактически ввели новое нормативное правовое регулирование, чем существенно превысили свои полномочия.

**Таким образом**, не имеет значения, получает ли работник деньги из кассы компании, чтобы купить себе и всей семье билеты, или покупает на всех билеты, а потом сам получает на всех компенсацию - ни один из этих вариантов не является причиной для того, чтобы обложить эти суммы обязательными страховыми взносами.

Предположим, что работник летит не в Крым и не на Черноморское побережье Кавказа, а например, в Турцию или Северную Африку. Тогда возникает вопрос об оплате дороги.

В [письме](#) Минфина России от 12.05.2009 N 03-04-06-01/113 чиновники подтверждают, что такая оплата не облагается НДФЛ вне зависимости от того, где работник проводит отпуск - на территории России или за границей (правда, с оговоркой: оплата проезда не облагается НДФЛ только до российской границы).

О проезде по территории иностранных государств Минфин России не сказал ничего конкретного, но можно легко догадаться, что с оплаты проезда по такой территории финансисты потребуют заплатить НДФЛ.

Но как разделить стоимость проезда по территории России и территории иностранных государств?

Чиновники полагают, что при использовании самолета под проездом по территории Российской Федерации будет считаться проезд до аэропорта, откуда производится вылет. Ведь согласно [ст. 9](#) Закона РФ от 01.04.1993 N 4730-1 "О Государственной границе Российской Федерации" человек пересекает границу РФ уже в аэропорту, пройдя пункт пропуска (см. [письмо](#) Минфина России от 19.08.2005 N 03-05-02-04/159).

Однако у арбитражных судей несколько другое мнение.

Так, например, ФАС Западно-Сибирского округа в [Постановлении](#) от 20.08.2008 N Ф04-1476/2008(9543-А81-41), Ф04-1476/2008(9237-А81-41) решил, что не подпадает под налогообложение стоимость перелета в пределах территории Российской Федерации - от российского аэропорта, из которого имел место вылет, до ближайшего от государственной границы РФ российского аэропорта и обратно. Для этого организация должна собрать необходимые справки о

---

стоимости такого перелета.

В [Постановлении](#) ФАС Восточно-Сибирского округа от 18.07.2007 N А33-16906/06-Ф02-4440/07 было вообще предложено универсальное решение проблемы: облагаться налогами не должна стоимость проезда до ближайшего к месту проведения отпуска населенного пункта на территории Российской Федерации. А получить справку о стоимости проезда из места отправления отпускника до данного населенного пункта не так уж и трудно.

В [письме](#) Минфина России от 18.06.2013 N 03-04-05/22782 чиновники выбрали нечто среднее: от обложения НДФЛ освобождается оплата проезда до ближайших к месту пересечения границы РФ железнодорожной станции, аэропорта, морского или речного порта, автостанции.

### 3. Дополнительный отпуск и дополнительный день

Еще одной льготой для работников Крайнего Севера является установление дополнительного отпуска.

В [ст. 321](#) ТК РФ установлена продолжительность дополнительного отпуска для работников Севера, которая составляет 24 календарных дня.

Право работника на дополнительный отпуск, как и на основной, возникает по истечении шести месяцев работы.

На основании [ст. 322](#) ТК РФ общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года.

Кроме этого, указанной [статьей](#) гарантирована обязанность работодателя предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном в [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала ([ст. 123](#) ТК РФ).

Кстати, дополнительный отпуск положен даже временному работнику, нанятому по срочному трудовому договору. Просто в этом случае дополнительный отпуск рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

Дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией. Подчеркнем, что это право, а не обязанность работодателя.

---

В [ст. 319](#) ТК РФ сказано, что одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Как указано в [Обзоре](#) практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дополнительный выходной день предоставляется при соблюдении следующих условий:

- письменного заявления работника;
- наличия ребенка в возрасте до 16 лет.

Иных условий [ст. 319](#) ТК РФ не содержит.

Отсюда следует, что в случае, если работником соблюдены данные условия, работодатель не имеет права отказать в предоставлении дополнительного выходного дня.

#### 4. Льгота для женщин

В [ст. 320](#) ТК РФ предусмотрено, что для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Согласно [ст. 91](#) ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Следовательно, заработная плата женщин, работающих в районах Крайнего Севера 36 часов в неделю, должна выплачиваться в размере, как если бы они отработывали 40 часов в неделю.

При суммированном учете рабочего времени оно подлежит учету за определенный временной период. В результате может оказаться, что женщина отработала более чем 36 часов в неделю. В этом случае оплата работы за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени на основании [ст. 152](#) ТК РФ производится:

- в полуторном размере - за первые два часа работы, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода;
- в двойном размере - за остальные часы сверхурочной работы.

**Обратите внимание:** норма, предусмотренная в [ст. 320](#) ТК РФ, является императивной, в связи с чем работодатель не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством (см., например, [Постановление](#) Президиума Хабаровского краевого суда от 10.02.2014 N 44г-14/2014).