

О специальной оценке условий труда

12.08.2014

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла спецоценка, проводить которую должны все без исключения работодатели. Работодатели и ранее проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в статье 212 ТК РФ.

С начала 2014 года на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в Трудовой кодекс, где само понятие «аттестация рабочих мест» теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в недавно принятом Федеральном законе от 28.12.13 № 426-ФЗ. В нем говорится, что спецоценка— это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

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

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

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

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

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то спецоценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации. При этом законом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока.

В ходе специальной оценки эксперты сторонней организации исследуют рабочие места на наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов. Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям, по результатам которых каждому рабочему месту присваивается класс условий труда. По окончании спецоценки комиссия составляет отчет, куда включается в том числе перечень рабочих мест с указанием выявленных вредных или опасных факторов, протоколы испытаний и измерений, заключение эксперта и проч. Далее работодатель в течение 30 календарных дней должен ознакомить с отчетом каждого работника под роспись.

Результаты спецоценки служат основанием для назначения дополнительных тарифов по взносам в ПФР и фонды социального страхования, применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей, перечисленных в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

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

Сейчас санкции за данное правонарушение предусмотрены статьей 5.27 КоАП РФ.

Начиная с 2015 года в случае отказа от спецоценки инспекторы станут применять новую норму, а именно — статью 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа будет составлять для должностных лиц и ИП от 5000 до 10000 руб., и для юридических лиц— от 60000 до 80000 руб. Повторно провинившихся должностных лиц вместо штрафа смогут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а деятельность ИП и организаций приостановить на срок до девяноста суток.

Если же на предприятии произошел несчастный случай, то отсутствие результатов спецоценки может служить доказательством вины работодателя. А если вина будет доказана, руководителя

привлекут к уголовной ответственности по статье 143 УК РФ.

Адрес страницы: <http://fili-davydkovo.mos.ru/presscenter/news/detail/1204219.html>

[Управа района Фили-Давыдково](#)