



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ

(УТЗН Алтайского края)

Строителей проспект, д. 29а, г. Барнаул, 656031

Телефон: (3852) 24-16-89

E-mail: altszn@depalt.alt.ru

01 ФЕВ 2019

№

457/мт/182

На № _____

О направлении разъяснения Мин-
труда России по проведению спе-
циальной оценки условий труда

Главам администраций город-
ских округов и муниципальных
районов Алтайского края

Уважаемые коллеги!

С учетом требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 31.12.2018 завершился переходный этап проведения специальной оценки условий труда.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе поступающих обращений представителей микро и малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей подготовлены разъяснения по отдельным вопросам проведения специальной оценки условий труда.

Просим в возможно короткий срок довести прилагаемые разъяснения до организаций, расположенных на территориях муниципальных образова-ний, в том числе посредством местных средств массовой информации, а также разместить информацию на официальных сайтах органов местного самоуправления.

Приложение: на 2 л. в 1 экз.

Начальник управления

Н.А. Капура

Брыкин Владимир Николаевич
(3852) 66 50 40

Разъяснения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей.

1. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда проводится у **всех работодателей**.

2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации **работодатель** – физическое либо юридическое лицо (организация), **вступившее в трудовые отношения с работником**.

3. В случае, если у индивидуального предпринимателя отсутствуют наемные по трудовому договору работники, то специальная оценка у него **не проводится**.

4. В случае, если индивидуальный предприниматель привлекает специалистов (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору), данные специалисты работают на дому (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то специальная оценка условий труда у таких индивидуальных предпринимателей **не проводится**.

5. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы **по результатам специальной оценки условий труда не выявлены**, работодателем в Государственную инспекцию труда субъекта Российской Федерации (по месту его нахождения) подается декларация. Срок действия поданной декларации – **10 лет** при условии отсутствия на декларируемом рабочем месте несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или нарушений, выявленных Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации.

Декларация может быть подана дистанционно на сайте Роструда в сети «Интернет» (<https://www.rostrud.ru/>).

6. Для вновь образованных в 2018 году работодателем рабочих мест срок проведения специальной оценки условий труда составляет 12 месяцев. Таким образом, если рабочее место образовано, к примеру, в декабре 2018 года, то срок завершения специальной оценки условий труда – декабрь 2019 года.

7. В целях контроля за соблюдением работодателем Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Минтрудом России совместно с Федеральной службой по труду и занятости в 2019 году планируется реализация механизма предупреждения нарушений обязательных требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Суть данного механизма контроля заключается в направлении работодателю предостережения о недопустимости нарушения работодателем требований охраны труда. В предостережении устанавливается срок устранения возможного нарушения.

И только в случае не исполнения работодателем данного предостережения включается механизм административного рассмотрения правонарушения, с последующим наложением на работодателя санкций, предусмотренных нормами статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Предлагаемый подход позволит добросовестному и ответственному работодателю устранить нарушение без наложения на него предусмотренных указанным кодексом штрафов.