



Центр поддержки  
предпринимательства  
Алтайского края



Алтайский  
бизнес-инкубатор

**Требования законодательства в сфере охраны труда.  
Специальная оценка условий труда**

## **Новое в законодательстве по охране труда**

Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» вступил в силу с 1 января 2014 года. Федеральный закон устанавливает правовые, организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда

### **Процедура специальной оценки условий труда**

Закон детализирует этапы процедуры специальной оценки, в числе которых:

- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- их исследование, измерение и сопоставление фактических показателей с нормативными;
- определение класса (подкласса) условий труда на конкретных рабочих местах, иные вопросы.

Требование о проведении специальной оценки условий труда распространяется на всех работодателей вне зависимости от организационно-правовой формы предприятия (в том числе на филиалы и представительства иностранных юридических лиц), а также на работников, за исключением домашних, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

### **Гарантии и компенсации, предоставляемые по итогам проведенной специальной оценки условий труда**

Ранее работодатели были обязаны предоставлять работникам полный пакет компенсаций (повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная рабочая неделя) в случае, если рабочие места были идентифицированы как вредные и (или) опасные вне зависимости от установленной степени вредности.

В настоящее время в соответствии с Законом предоставление тех или иных гарантий обусловлено степенью вредности:

- повышенная оплата труда предоставляется за вредные и (или) опасные условия вне зависимости от степени вредности;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за вредные условия труда 2, 3 и 4 степени или опасные условия труда;

- сокращенная рабочая неделя предоставляется только за вредные условия труда 3 и 4 степени или опасные условия труда.

### **Что такое декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда?**

Ранее работодатель каждые 5 лет обязан был проводить аттестацию всех рабочих мест. По новому Закону он освобождается от такой обязанности, если пройдет процедуру декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Указанное означает, что в случае невыявления по итогам специальной оценки вредных и (или) опасных факторов на рабочем месте работодатель должен зафиксировать этот факт в территориальном органе Роструда, который ведет реестр таких деклараций. Срок действия декларации составляет 5 лет и продлевается автоматически, за исключением следующих случаев:

- если произошел несчастный случай на производстве (не по вине третьих лиц);
- если у работника выявлено профессиональное заболевание, причиной которого стало воздействие на него вредных и (или) опасных производственных факторов.

При этом Законом предусмотрена возможность замены сокращенной рабочей недели, а также части ежегодного дополнительного отпуска, превышающего 7 календарных дней, денежной компенсацией. Такая замена осуществляется с письменного согласия работника и на основе межотраслевого соглашения и коллективного договора, а также в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Данные изменения не имеют обратной силы и распространяются только на будущий период. Порядок и условия компенсационных мер, уже реализуемых в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на дату вступления Закона, не могут быть ухудшены, а размеры – снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

### **Ответственность за нарушение законодательства об охране труда**

Законом также внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Уголовный кодекс Российской Федерации, предусматривающие специальный состав административной и уголовной ответственности за нарушения в области охраны труда, в том

числе связанные с непроведением или нарушением процедуры проведения специальной оценки условий труда. В связи с внесенными изменениями особое значение для работодателей имеет новая процедура декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, которая поможет избежать проведения повторных оценок безопасных рабочих мест, а также дифференциация пакета гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в зависимости от класса условий труда, и возможность их замены денежной компенсацией.

**Специальная оценка условий труда** - это на сегодняшний день единственный инструмент достоверного определения условий труда на рабочих местах. Ее результаты имеют универсальный характер. На основании результатов спецоценки работодатель определяет, как именно надо улучшать условия труда, какими средствами защиты обеспечить работников, как рассчитать им компенсации за вредную работу. От результатов спецоценки зависит и размер страховых взносов в Пенсионный фонд. То есть ответственный работодатель, нацеленный на обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, используя результаты спецоценки, может снизить свои издержки как на выплату компенсаций работникам, так и на уплату за них страховых взносов за счет улучшения условий труда и устранения вредных рабочих мест. У работодателя есть прямая обязанность обеспечить проведение спецоценки. За ее непроведение с 2015 г. грозит предупреждение или штраф от 5 тыс. до 10 тыс. руб. для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, от 60 тыс. до 80 тыс. руб. для организаций. А за повторное нарушение должностное лицо оштрафуют уже от 30 тыс. до 40 тыс. руб. либо дисквалифицируют на срок до 3 лет. Индивидуальному предпринимателю может грозить такой же штраф либо приостановление деятельности до 90 суток, организации — штраф от 100 тыс. до 200 тыс. руб. либо приостановление деятельности до 90 суток.

С 1 января 2014 г вступили в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (за исключением статьи 18 настоящего Федерального закона, которая вступает в силу с 1 января 2016 г) и Федеральный закон от 28.12.13 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда (СОУТ) - единый комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер

защиты. Проведение специальной оценки условий труда является обязательным для работодателей.

Специальная оценка условий труда призвана заменить прежние процедуры - аттестацию рабочих мест и государственную экспертизу условий труда. Она предполагает переход от "списочного" подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Специальная оценка условий труда предусматривает однократное исследование работодателем рабочего места.

Результаты СОУТ могут применяться для реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями; информирования работников об условиях труда на рабочих местах, обеспечения работников средствами защиты, установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций; установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте; расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное соцстрахование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; рассмотрения вопросов и разногласий работников и работодателей, связанных с обеспечением безопасных условий труда.

СОУТ проводится не реже одного раза в пять лет на рабочих местах работодателя в соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда, утверждаемой Минтрудом России, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

СОУТ не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделены на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Вредные условия труда подразделены на 4 подкласса. Предусмотрена возможность снизить класс (подкласс) условий труда в случае применения работниками эффективных СИЗ, а также в отношении рабочих мест в соответствии с отраслевыми особенностями.

Закон определяет этапы проведения специальной оценки условий труда, права и обязанности работодателя, работника и осуществляющей оценку организации, требования к последней.

В частности, работник в праве:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем; месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Также работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В отношении рабочих мест, на которых не выявлены потенциально вредные и (или) опасные факторы, предусмотрено декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Условия труда на таких рабочих местах признаются допустимыми.

Декларация действительна в течение 5 лет и автоматически продлевается еще на столько же, при отсутствии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В случае декларирования работодатель освобожден от необходимости проводить дорогостоящие процедуры по исследованию и измерению потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Для оптимизации расходов на специальную оценку условий труда закон предусматривает возможность учитывать результаты исследований и измерений, полученных испытательной лабораторией (центром) работодателя в ходе проведения производственного контроля.

В законе приведен перечень подлежащих измерению факторов производственной среды и трудового процесса. Он сформирован с учетом правоприменительной практики и согласуется с российскими и международными стандартами. Расширена степень участия профсоюзов в проведении оценки условий труда. Предусмотрено формирование

федеральной государственной информационной системы учета результатов специальной оценки условий труда. Кроме того, работодателей обязали размещать результаты оценки на своих официальных интернет-сайтах.

В соответствии с ч.4 ст. 27 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона.

Организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу настоящего Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно. До дня вступления в силу федерального закона об аккредитации в национальной системе аккредитации аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 году, вправе проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных пунктом 2 части 1 статьи 19 настоящего Федерального закона, до 31 декабря 2014 года включительно.

Специальная оценка условий труда, введенная Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (№ 426-ФЗ от 28.12.2013), должна проводиться по утвержденной Министерством труда России методике её проведения, с оформлением по соответствующим формам. Необходимые документы и формы подготовлены и утверждены приказом от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и

инструкции по её заполнению». Приказ находится на государственной регистрации в Минюсте России, без проведения которой осуществление специальной оценки условий труда на сегодняшнем этапе не представляется возможным. Как только необходимые документы будут приняты, работодатели незамедлительно будут проинформированы об этом.

Федеральным законом от 28.12.13 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» внесены изменения в ряд законодательных актов РФ, в том числе в Трудовой кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Кодекс РФ об административных правонарушениях и др.

**Общественные организации, некоммерческие партнерства, ассоциации и союзы не могут рассматриваться в качестве полномочных представителей работодателей при заключении трудовых соглашений**

Сообщается, в частности, что подписание соглашений неуполномоченными представителями сторон влечет за собой невозможность их применения. Подписанный неуполномоченными субъектами акт не может быть признан соглашением применительно к целям социального партнерства в сфере труда. В отношении такого акта не действуют положения, предусматривающие возможность распространения соглашения на работодателей, не представивших в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

Соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Направление запроса на уведомительную регистрацию неуполномоченным представителем работодателя является основанием для отказа в приеме документов, необходимых для регистрации.

Порядок уведомительной регистрации региональных и территориальных соглашений устанавливается нормативными правовыми актами соответствующих уровней. Подчеркивается, что в целях повышения эффективности социального партнерства необходимо включать положения об отказе в приеме документов на уведомительную регистрацию от неуполномоченных представителей работодателя и в указанные акты.

Также сообщается, что представляется целесообразным при проведении коллективных переговоров по заключению соглашений проверять полномочия представителей сторон, в том числе соответствие статуса



представителей работодателей требованиям ТК РФ и Федерального закона «Об объединениях работодателей».

### **Порядок расчета минимальных размеров оплаты труда и часовой тарифной ставки в целях оплаты сверхурочной работы**

Согласно ТК РФ минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу устанавливаются не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. При этом порядка определения таких минимального полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы ТК РФ не устанавливает. Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты сверхурочной работы законодательством также не установлен.

По мнению Минздрава России, при оплате сверхурочной работы можно воспользоваться правилами статьи 153 ТК РФ, согласно которой минимальный размер двойной оплаты - двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Часовую тарифную ставку, по мнению Минздрава России, целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или локальным нормативным актом.

### **При работах в условиях повышенных температур воздуха продолжительность непрерывной работы должна быть сокращена**

Допустимая продолжительность термической нагрузки за рабочую смену не должна превышать полтора-два часа, а для лиц, использующих спецодежду для защиты от теплового излучения, - четыре - пять часов.

На открытом воздухе и температуре наружного воздуха плюс 35 градусов по Цельсию и выше продолжительность периодов непрерывной работы должна составлять 15 - 20 минут с последующей продолжительностью отдыха не менее 10 - 12 минут в охлаждаемых помещениях. Работа при температуре наружного воздуха более 37 градусов по Цельсию по показателям микроклимата относится к опасным (экстремальным). В этом случае проведение работ на открытом воздухе не рекомендуется: следует изменить порядок рабочего дня, перенося такие работы на утреннее или вечернее время. При температуре воздуха более 30 градусов по Цельсию и

выполнении работы средней тяжести требуется выпивать не менее полулитра воды в час. Для поддержания иммунитета и снижения интоксикации организма рекомендуется употребление фруктов и овощей.

**Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 N 665** «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение»

Утвержден перечень списков работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), которые применяются при досрочном назначении страховой пенсии по старости В соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» страховая пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного возраста выхода на пенсию (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 - лицам, имеющим трудовой стаж на отдельных видах работ (деятельности). **Постановление вступает в силу с 1 января 2015 года.**

**Расширен Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков**

В него включены мероприятия по развитию 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 по внедрению ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению данных мероприятий; организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, ЛФК с работниками, которым по рекомендации врача и на основании медосмотров показаны занятия ЛФК); 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 физкультурой и спортом по месту работы.

**Минтруд утвердил Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами**

Приказом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года № 580н (зарегистрирован в Минюсте РФ 29.12.2012 г. №

26440) утверждены правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Установлен порядок финансирования из средств Фонда социального страхования РФ предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний работников, занятых на вредных производствах. К таким предупредительным мерам относятся различные мероприятия по улучшению условий труда, приобретение работникам спецодежды, обучение по охране труда, проведение обязательных периодических медосмотров, обеспечение лечебно-профилактическим питанием, приобретение алкотестеров и тахографов, а также санаторно-курортное лечение работников.

Установлено, что объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер, не может превышать 20% сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году. Также установлен подробный перечень документов, прилагаемых страхователем к заявлению о финансовом обеспечении предупредительных мер, направляемому в территориальный орган ФСС (в срок до 1 августа текущего календарного года); определены документы, которые территориальный орган ФСС запрашивает в рамках межведомственного взаимодействия посредством межведомственного запроса.

### **Малым предприятиям вернут затраты на охрану труда за последние три года**

Предприятия численностью до 100 человек получают право возместить из Фонда социального страхования средства, которые они потратили на мероприятия по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости своих работников, суммарно за три последних года. Сейчас такой порядок распространяется только на последний год. Такие изменения в «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» подготовил Минтруд России. Право «трех лет» будет действовать, если страхователь не обращался за финансовым обеспечением в ФСС за два года, предшествующих текущему. Причем не важно, почему возмещение не было получено раньше: то ли из-за маленькой суммы трат в конкретном году, то ли по другим причинам. По новому порядку в расчет будут брать три последовательных календарных года,

предшествующих моменту обращения. При этом размер возмещения не меняется и составляет 20 % от суммы расходов работодателя, но не может превышать суммы страховых взносов за текущий финансовый год. Таким способом Минтруд и Фонд социального страхования хотят простимулировать малый бизнес активнее заниматься охраной труда. Приоритетными направлениями останутся проведение специальной оценки условий труда и снижение вредности и опасности производственных факторов.

### **С 1 марта 2014 года действуют поправки в ГОСТ о безопасности труда и системе управления охраной труда**

Уточнено, что результат применения практических рекомендаций, содержащихся в данном стандарте, не обязательно должен подвергаться сертификации. Сертификация системы управления охраной труда является целесообразной и желательной, но не обязательной процедурой при применении требований стандарта. Изменения касаются, в частности, области применения стандарта, применяемых в нем терминов, положений стандарта о национальных основах систем управления охраной труда, о целях по охране труда, о предупреждении аварийных ситуаций, готовности к ним и реагированию, а также о мониторинге исполнения и оценки результативности.

### **Начиная с I квартала 2014 года отчетность по страховым взносам на обязательное социальное страхование (форма 4-ФСС) должна представляться с учетом внесенных в нее изменений**

Расчет дополнен новой таблицей для отражения сведений индивидуальными предпринимателями, применяющими ПСН, имеющими право на применение пониженных тарифов страховых взносов на основании п. 14 ч. 1, ч. 3.4 ст. 58 Закона N 212-ФЗ. Кроме того, в частности, в новой редакции изложена таблица, предусмотренная для отражения сведений о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда (с 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

### **Разъяснение Минтруда России в связи с введением специальной оценки условий труда**

С 1 января 2014 года вступили в силу федеральные законы от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, которые упраздняют процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда и вводят процедуру специальной оценки условий труда.

В соответствии с частью 3 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанная Методика проведения специальной оценки условий труда, утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» и находится на государственной регистрации в Минюсте России. В этой связи требование отдельных должностных лиц органов государственного надзора к работодателям о незамедлительном проведении специальной оценки условий труда, либо аттестации рабочих мест необоснованны. При этом результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 года, в связи с чем могут быть использованы работодателями в целях, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», за исключением освобождения от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительному тарифу. Правительством Москвы утверждено постановление от 18 февраля № 57-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 4 октября 2011 № 464-ПП «О проведении Московского городского смотря-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда».

**Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 32н «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и Порядка**

**формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда»**

Установлена форма и порядок заполнения сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда

При заполнении лицевой стороны бланка сертификата указываются фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта, а также дата выдачи сертификата и дата окончания срока его действия. При заполнении оборотной стороны бланка сертификата область деятельности, в рамках которой эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда, заполняется в точном соответствии с наименованием области деятельности, в рамках которой эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда, предусмотренным порядком аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, устанавливаемом Правительством РФ. С левой стороны бланка сертификата (на обеих сторонах) на отведенном месте ставится гербовая печать Минтруда России. Бланк подписывается должностным лицом Минтруда России.

В соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с 1 января 2015 года вступают в силу поправки к Кодексу об административных правонарушениях РФ. Увеличение количества правонарушений в области охраны труда, за неисполнение которых налагается ответственность, а также размер штрафных санкций свидетельствуют о значительном усилении контроля со стороны государства над вопросами охраны труда. Ниже приведена сравнительная таблица изменений:

До 31.12.2014 года	С 01.01.2015 года
<b>Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда</b>	
1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда Влечет наложение административного <u>штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей</u> ; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.	1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Влечет наложение <u>административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.</u>
2. Нарушение законодательства о труде и об	2. Нарушение трудового законодательства и

<p>охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, Влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.</p>	<p>иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.</p> <p>Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>Статья 5.27 (1) Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации</p>
	<p>1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.</p> <p>Влечет наложение административного штрафа от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах либо ее непроведение.</p> <p>Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на юридических лиц – от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>3. Допуск сотрудников к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.</p> <p>Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц – от восьмидесяти тысяч до ста тысяч рублей.</p>
	<p>4. Допуск к работе лица, не прошедшего в установленном порядке обучение и</p>

	<p>проверку знания требований охраны труда. Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.</p>
	<p>5. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей, на юридических лиц – от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>6. Несоблюдение государственных нормативных требований охраны труда по обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и пр. Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>7. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей, для юридических лиц – в размере от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.</p>