

Начиная с 2014 года работодатели обязаны будут проводить специальную оценку условий труда. Специальная оценка заменит собой аттестацию рабочих мест по условиям труда. Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, а также определяет права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда.

Согласно положениям ст.3 данного закона, специальная оценка условий труда является:

единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника*.

*С учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

надомников,

дистанционных работников,

работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ,

законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ,

о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Порядок проведения специальной оценки

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Спецоценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующими требованиям статьи 19 закона №426-ФЗ и привлекаемому работодателем на основании гражданско-правового договора.

Методику проведения спецоценки утверждает Министерство труда и социальной защиты РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Спецоценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законом №426-ФЗ.

Пятилетний срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения спецоценки работодатель должен:

организовать комиссию по проведению спецоценки, число членов которой должно быть нечетным, утвердить график проведения спецоценки.

В состав комиссии включаются представители:

работодателя (в том числе специалист по охране труда),

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Если спецоценку проводит работодатель, относящийся к субъектом малого предпринимательства, то в состав комиссии включаются:

Работодатель – ИП лично,

Руководитель организации,

Другие полномочные представители работодателя (в том числе специалист по охране труда*).

представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

**Так же можно включать в комиссию представителей или специалистов, привлекаемых по договору для осуществления функций по охране труда.*

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

До начала выполнения работ по проведению спецоценки комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных рабочих мест*.

**Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:*

Расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах).

Оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения.

На которых работники:

работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени*.

*При ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых:

производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья, и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении таких рабочих мест спецоценка проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом по согласованию с министерствами и ведомствами, к которым относятся соответствующие виды деятельности.

Эксперт организации, проводящий спецоценку, должен идентифицировать потенциально вредные и/или опасные (далее - опасные) производственные факторы на рабочих местах.

Результаты идентификации утверждаются комиссией.

При осуществлении на рабочих местах такой идентификации должны учитываться:

Производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников.

Результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований и измерений опасных производственных факторов.

Случаи производственного травматизма, установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте опасных производственных факторов.

Предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально опасных производственных факторов.

В случае, если вредные, опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования вредных, опасных производственных факторов не проводятся.

В случае, если опасные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований, испытаний и измерений данных опасных производственных факторов в порядке, установленном ст.12 закона №426-ФЗ.

Идентификация потенциально опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест*:

1) 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;

2) в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными, опасными условиями труда;

3) на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные, опасные условия труда.

*Перечень подлежащих исследованиям опасных производственных факторов на таких рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных, опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 закона №426-ФЗ.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям

В отношении рабочих мест, на которых вредные, опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган

федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства*, по месту своего нахождения: декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

** Согласно п.2 Постановления Правительства РФ от 01.09.2012г. №875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется:*

федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры (далее - работодатели).

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям устанавливаются Министерством труда (на 01.01.2014 года форма такой декларации не утверждена).

Федеральная инспекция труда обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций в порядке, установленном Министерством труда.

Декларация действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется: со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Если в период действия декларации, с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация:

произошел несчастный случай на производстве* или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных, опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая спецоценка.

**За исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц.*

Решение о прекращении действия декларации принимается Федеральной инспекцией труда, о чем в срок не позднее чем в течение 10 календарных дней* делается соответствующая запись в реестре деклараций.

**Со дня наступления несчастного случая.*

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Результаты проведения специальной оценки условий труда

Отчет о проведении специальной оценки условий труда составляет организация, проводящая такую спецоценку.

В Отчет включаются следующие результаты проведения спецоценки:

сведения об организации, проводящей спецоценку, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 закона №426-ФЗ требованиям**;

перечень рабочих мест, на которых проводилась спецоценка, с указанием вредных, опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах**;

карты спецоценки, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей спецоценку, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

протоколы проведения исследований, испытаний и измерений идентифицированных вредных, опасных производственных факторов;

протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

протокол комиссии, содержащий решение* о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений, при наличии такого решения;

** Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований вредных, опасных производственных факторов в случае, если их проведение на рабочих местах может создать угрозу для жизни:*

работников,

экспертов,

иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда,

иных лиц.

Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

сводная ведомость спецоценки;

перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка;

заклЮчения эксперта организации, проводящей спецоценку**.

***В отношении рабочих мест, на которых опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении спецоценки указываются сведения, предусмотренные выше пунктами 1, 2 и 9.*

Отчет о проведении спецоценки подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении спецоценки и инструкция по ее заполнению утверждаются Министерством труда.

Работодатель должен организовать ознакомление работников с результатами проведения спецоценки на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

В указанный срок не включаются периоды:

временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель размещает* на своем официальном сайте в сети «Интернет» сводные данные о результатах проведения спецоценки в части:

установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах,

перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась спецоценка,

в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

**С учетом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне.*

Ответственность за нарушение требований охраны труда

В настоящее время штрафные санкции за нарушение законодательства о труде и об охране труда, предусмотрены п.1 ст.5.27 КоАП, в следующих размерах:

для должностных лиц - от 1 000 руб. до 5 000 руб. (повторное нарушение влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет);

для ИП - от 1 000 руб. до 5 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

для юридических лиц - от 30 000 руб. до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Однако, 28.12.2013г. был принят Федеральный закон №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

В соответствии со ст.11 закона №421-ФЗ, с 01 января 2015 года, вступит в силу новая редакция КоАП, согласно которой за не проведение спецоценки, а так же за нарушение правил ее проведения, на организацию могут наложить штраф на сумму от 60 000 руб. до 80 000 руб., на ИП – от 5 000 руб. до 10 000 руб. в соответствии со статьей 5.27.1 КоАП.

Так же с 2015 года предусмотрены штрафные санкции и для организаций, занимающихся проведением спецоценки на основании гражданско-правовых договоров с организациями-работодателями.

КоАП пополнится статьей 14.54 - Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда.

Согласно положениям пункта 1 данной статьи, нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 руб. до 30 000 руб.;

на юридических лиц - от 70 000 руб. до 100 000 руб.

За повторное правонарушение штраф могут наложить:

на должностных лиц - в размере от 40 000 руб. до 50 000 руб. (или дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет);

на юридических лиц - в размере от 100 000 руб. до 200 000 руб. (или приостановить деятельность на срок до девяноста суток).

Примечание. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьёй, несет административную ответственность как должностное лицо.

интервью заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ Ивана Шкловец.

С 1 января 2014 года аттестацию рабочих мест заменила специальная оценка условий труда. Соответствующий Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ подписал Президент РФ. О новой процедуре рассказал в интервью заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ Иван Шкловец.

— Если говорить более точно, то до 2014 года в России существовало две процедуры, с помощью которых можно было исследовать рабочие места на вредность. Первая — аттестация. Ее должны были проводить все работодатели независимо от вида деятельности и применяемой системы налогообложения (ст. 209 ТК РФ и приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н). Вторая — специальная оценка условий труда. Она должна была осуществляться на основании отдельного закона в целях освобождения от уплаты взносов в ПФР, введенных с 1 января 2013 года. Такие взносы, напомню, платятся в отношении работников вредного производства, имеющих право на досрочную пенсию. Так вот, понятие оценки условий труда существовало, однако нормативно никак не регулировалось. Имелось лишь отдельное упоминание о специальной оценке в статье 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. А все тарифы взносов фактически определялись на основании аттестации.

Чтобы как-то упорядочить существующую систему и исследовать рабочие места однократно, законодатели решили объединить эти две процедуры в одну — специальную оценку. Ее цель — улучшить условия труда и дать возможность работодателям использовать результаты данной оценки для обоснования выбора дополнительного тарифа страховых взносов.

Вопрос: *Новый закон отменил аттестацию рабочих мест, но ввел оценку условий труда*

С 1 января 2014 года аттестацию рабочих мест заменила специальная оценка условий труда.

Соответствующий Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ подписал Президент РФ. Чем обусловлена необходимость таких изменений?

Ответ. Если говорить более точно, то до 2014 года в России существовало две процедуры, с помощью которых можно было исследовать рабочие места на вредность. Первая — аттестация. Ее должны были проводить все работодатели независимо от вида деятельности и применяемой системы налогообложения (ст. 209 ТК РФ и приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н). Вторая — специальная оценка условий труда. Она должна была осуществляться на основании отдельного закона в целях освобождения от уплаты взносов в ПФР, введенных с 1 января 2013 года. Такие взносы, напомню, платятся в отношении работников вредного производства, имеющих право на досрочную пенсию. Так вот, понятие оценки условий труда существовало, однако нормативно никак не регулировалось. Имелось лишь отдельное упоминание о специальной оценке в статье 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ. А все тарифы взносов фактически определялись на основании аттестации.

Чтобы как-то упорядочить существующую систему и исследовать рабочие места однократно, законодатели решили объединить эти две процедуры в одну — специальную оценку. Ее цель — улучшить условия труда и дать возможность работодателям использовать результаты данной оценки для обоснования выбора дополнительного тарифа страховых взносов.

Вопрос: *Так что же представляет собой специальная оценка условий труда и какие новшества несет эта процедура?*

Ответ: Специальная оценка условий труда — это комплекс мероприятий, с помощью которых выявляются вредные и опасные факторы производства и оценивается их воздействие на организм работника (ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

— Специальная оценка условий труда — это комплекс мероприятий, с помощью которых выявляются вредные и опасные факторы производства и оценивается их воздействие на организм работника (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, далее — Закон № 426-ФЗ).

Данная процедура внесла несколько новшеств в исследование условий труда. В первую очередь это то, что теперь оценивать на вредность нужно все рабочие места, в том числе с компьютерами и оргтехникой (п. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ). Ранее же они не подлежали аттестации (п. 4 Порядка № 342н).

Второе нововведение — по результатам специальной оценки рабочему месту присваивается класс опасности и (или) вредности. В зависимости от этого класса работодатель будет рассчитывать дополнительные взносы в Пенсионный фонд (подробнее об этом читайте ниже).

Третье новшество — вводится порядок декларирования условий труда. Его суть в том, что, если итоги оценки положительные, то есть проверкой не выявлены вредные и опасные факторы производства, нанимателю придется заполнить соответствующую декларацию. И сдать ее в службу по труду и занятости (ст. 11 Закона № 426-ФЗ). До 2014 года данную декларацию не надо было заполнять.

Вопрос: *В отношении каких рабочих мест действует новая процедура, какие рабочие места с этого года подлежат специальной оценке?*

Ответ: Все рабочие места, кроме надомников, дистанционных работников и рабочих мест тех людей, которые вступили в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (п. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

Вопрос: *Как быть тем, кто уже провел аттестацию? Ее результаты действовать будут?*

Ответ: Те работодатели, кто уже оценил условия труда посредством аттестации до 2014 года (в том числе и те, у кого по результатам проверки не были обнаружены вредные факторы), могут не проводить спецоценку в течение пяти лет с того дня, как завершилась процедура аттестации. Но не более чем до 31 декабря 2018 года (п. 4 и 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ). По желанию можно провести специальную оценку раньше этого срока.

Вопрос: *Получается, в 2014 году спецоценку придется проводить и тем работодателям, которые не провели аттестацию, и тем, кто осуществил ее, но срок которой закончился?*

Ответ: Именно так. Также специальную оценку нужно будет провести тем работодателям, которые в 2014 году организуют новые рабочие места.

Вопрос: *Допустим, работодатель решил провести специальную оценку условий труда. С чего ему начать?*

Ответ: Здесь правила схожи с аттестацией. Сначала нужно выбрать организацию, которая будет проводить оценку, и заключить с ней договор. С этого года к таким организациям предъявляются новые требования. Например, в уставных документах подобных фирм спецоценка должна быть указана в качестве основного вида деятельности. В штате организации должно состоять не менее пяти экспертов. При этом один из них как минимум должен иметь профильное образование по одной из следующих специальностей: врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. Кроме того, в структуре такой компании обязана быть испытательная лаборатория, аккредитованная для того, чтобы исследовать вредные факторы производства (п. 1 ст. 19 и ст. 20 Закона № 426-ФЗ). Затем работодатель издает приказ о создании комиссии, которая будет проводить специальную оценку условий труда, и утверждает график работ по спецоценке (п. 1 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Кто должен входить в состав комиссии?

— Работодатель в лице руководителя, его представители (начальники подразделений, юристы), специалист по охране труда. Представитель профсоюза (при наличии) и фирма, проводящая спецоценку. Число членов комиссии должно быть нечетным (п. 1 — 3 ст. 9 Закона № 426-ФЗ).

Вопрос: *А как комиссия будет выявлять вредные факторы?*

Ответ: Определять, является рабочее место опасным или нет, будет эксперт нанятой фирмы. А уже сами результаты утверждает комиссия.

Если условия труда признаны вредными или опасными, специалисты присвоят им класс вредности.

Если же опасные факторы не выявлены нужно будет заполнить декларацию соответствия условий труда нормативным требованиям охраны труда. Действовать эта декларация будет пять лет. Однако срок ее может автоматически продлиться на тот же пятилетний период, если на местах, в отношении которых она была принята, не было несчастных случаев и профзаболеваний (п. 4 и 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).

Проводить специальную оценку условий труда следует не реже одного раза в пять лет. Этот срок отсчитывается со дня, когда были утверждены результаты спецоценки

Вопрос: *Где взять форму данной декларации и куда ее сдавать?*

Ответ: На данный момент нет информации о форме декларации. Скорее всего, в ближайшее время она будет установлена. А вот сдавать декларацию нужно в Федеральную службу по труду и занятости. Поскольку именно это подразделение согласно пункту 3 статьи 11 Закона № 426-ФЗ формирует и ведет реестр данных деклараций.

Вопрос: *Как часто надо проводить специальную оценку условий труда?*

Ответ: По общему правилу специальную оценку условий труда на рабочем месте следует осуществлять не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня, когда были утверждены результаты (отчет) специальной оценки условий труда (п. 4 ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

Вопрос: *Как рассчитывать доптарифы страховых взносов на основе специальной оценки условий труда.*

Как повлияют результаты оценки условий труда на размер страховых взносов?

Ответ: На основе присвоенного класса условий труда работодатели будут рассчитывать дополнительные страховые взносы в Пенсионный фонд. Всего классов четыре. И чем класс вреднее, тем выше будет тариф взносов. Конкретные ставки установлены пунктом 2.1 статьи 33.2 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ.

Так, для опасного класса установлена самая высокая ставка — 8%. Для вредного класса тариф различается в зависимости от подкласса, минимальный — 2%, максимальный — 7%. Если условия признаны безопасными, то есть установлены допустимый и оптимальный классы, то работодатель освобождается от дополнительных взносов в ПФР (как платить дополнительные страховые взносы в Пенсионный фонд — табл. 1).

Вопрос: По каким тарифам следует считать дополнительные взносы работодателям, которые провели аттестацию до 2014 года и срок которой еще не прошел?

Ответ: Для таких нанимателей тарифы определены пунктами 1 и 2 статьи 33.2 Закона № 167-ФЗ. И их нужно применять до тех пор, пока действуют результаты проведенной аттестации.

Результаты специальной оценки условий труда влияют на тариф дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд

Вопрос: Что грозит работодателю, если спецоценка не проведена или нарушены правила ее проведения.

Предположим, работодатель не провел специальную оценку условий труда. Какие санкции его ожидают?

Ответ: С 2015 года будет действовать специальная статья 5.27.1 КоАП РФ, которая устанавливает административную ответственность за непроведение специальной оценки условий труда (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

В соответствии с новой статьей 5.27.1 КоАП РФ работодателя смогут предупредить за нарушение. Либо оштрафовать.)

До 2015 года за нарушения трудового законодательства работодателя будут наказывать по старой статье 5.27 КоАП РФ.

Штраф для бизнесменов — от 1000 до 5000 руб. Для организаций — от 30 000 до 50 000 руб.

Само по себе не проведение специальной оценки условий труда в 2014 году может и не являться нарушением законодательства о труде, если еще действуют результаты аттестации.

Вопрос: А какова ответственность за нарушение порядка проведения оценки?

Ответ: Здесь все те же правила. До конца 2014 года штрафы по статье 5.27, после — по статье 5.27.1 КоАП.

Вопрос: Кто назначает штрафы?

Ответ: Государственные инспекторы труда или суд.

Вопрос: И каким образом контролеры выявят нарушение порядка оценки условий труда?

Ответ: Нарушения будут выявляться в ходе госнадзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда, который осуществляет служба по труду и занятости.

Чем аттестация рабочих мест отличается от специальной оценки условий труда

Показатель	Аттестация	Специальная оценка условий труда
Рабочие места, на которых сотрудники заняты на компьютерах и (или) эксплуатируют офисную оргтехнику	Не нужно было аттестовать рабочие места (п. 4 Порядка № 342н)	Подлежат специальной оценке условий труда (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ) (далее — Закон № 426-ФЗ)
Места надомников и дистанционных	Следовало проводить аттестацию рабочих мест. Поскольку отдельного	Спецоценка не проводится (п. 3 ст. 3 Закона № 426-ФЗ)

Показатель	Аттестация	Специальная оценка условий труда
работников	запрета на оценку условий труда надомников Порядок № 342н не содержал	
Декларирование соответствия условий труда	Данный порядок не был предусмотрен	<p>Введено декларирование. Суть его в том, что если вредных факторов на производстве не выявлено, то работодателю в подтверждение данного факта следует заполнить специальную декларацию. И сдать ее в службу по труду и занятости (п. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ).</p> <p>Декларация эта будет действовать в течение пяти лет. И может автоматически продлеваться на тот же срок, если на местах, в отношении которых она была принята, не было несчастных случаев и профессиональных заболеваний (п. 4 и 5 ст. 11 Закона № 426-ФЗ)</p>
Ответственность работодателя за нарушение порядка оценки условий труда (либо ее не проведение)	<p>Специальной ответственности за нарушение порядка проведения аттестации (ее непроведение) не было. Но работодателя могли наказать за то, что он не соблюдает трудовое законодательство, по статье 5.27 КоАП РФ. Сумма штрафа для индивидуального предпринимателя составляла от 1000 до 5000 руб. Для организаций — от 30 000 до 50 000 руб. Также вместо денежного наказания могли приостановить деятельность нанимателя на 90 суток</p>	<p>Ответственность нанимателя за нарушение порядка спецоценки (ее непроведение) установлена новой статьей 5.27.1 КоАП РФ. Но она вступит в силу только с 2015 года (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).</p> <p>В соответствии со статьей 5.27.1 работодателя могут предупредить за нарушение. Либо оштрафовать. Предпринимателя и лицо, занимающееся бизнесом без образования юрлица, — на сумму от 5000 до 10 000 руб. Фирму — на сумму от 60 000 до 80 000 руб (п. 3 ст. 11 Закона № 421-ФЗ). До 2015 года за нарушение трудового законодательства будут наказывать по старой статье 5.27 КоАП РФ. Штраф для бизнесменов — от 1000 до 5000 руб. Для фирм — от 30 000 до 50 000 руб.</p>