**«Обязанности работодателя по проведению специальной оценки условий труда»**

После принятия Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426 –ФЗ «О проведении специальной оценки условий труда» на смену аттестации рабочих мест пришла спецоценка, проводить которую должны все без исключения работодатели.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28.12.2013 № 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.

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

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

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 такие 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 5 лет. Если рабочее место было аттестовано, то специальную оценку проводят после окончания срока действия аттестации. При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее указанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест. далее следуют изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов. Также внеплановая спецоценка обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Также поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

**Чем грозит отказ от спецоценки?**

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

С 2015 года в случае отказа от спецоценки инспекторы применяют 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 60 000 до 80 000 руб. если нарушение будет совершено повторно, размер санкции увеличится и составит для должностных лиц и ИП от 30 до 40 000 руб., для юридических лиц – от 100 до 200 000 руб. вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц могут дисквалифицировать на срок от 1 года до 3 лет, а деятельность ИП и организаций приостановить на срок до 90 суток.

Если же на предприятии произошел несчастный случай, то отсутствие результатов спецоценки может послужить доказательством вины работодателя. А если вина будет доказана, руководителя привлекут к уголовной ответственности по статье 143 УК РФ. Эта статья подразумевает наказание в виде штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до 18 месяцев. Есть и другой вариант наказания – исправительные работы на срок до 2 лет, либо принудительные работы на срок до 1 года, либо лишение свободы на срок до 1 года. В случае смерти сотрудника руководителя могут лишить свободы, либо направить на принудительные работы на срок до 4 лет. А в случае смерти 2-х и более сотрудников руководителю грозит лишение свободы или принудительные работы на срок до 5 лет.

***Сектор по труду администрации ЗАТО Шиханы***