

Прокуратура Большеглушицкого района: «Обязанность работодателя обеспечить проведение специальной оценки условий труда работников».

Согласно требованиям статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон), с 2014 года все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, которая введена



взамен аттестации рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на работников. Данная процедура обязательна абсолютно для всех работодателей, имеющих работников, без исключения, в том числе и для индивидуальных предпринимателей.

По общему правилу, специальная оценка должна проводиться в соответствии с методикой, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, совместно работодателем и специализированной организацией, не реже, чем один раз в пять лет.

Учитывая, что данное правило действует с 01.01.2014, Законом установлены переходные положения, регламентирующие сроки, в которые должна быть проведена первая специальная оценка условий труда. При этом, срок проведения плановой спецоценки зависит от того, была ли проведена до 2014 года аттестация рабочих мест.

Если в отношении рабочих мест ранее была проведена аттестация, то спецоценка в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. При этом, результаты аттестации рабочих мест могут использоваться в течение этого времени для целей специальной оценки, но не позже 31.12.2018.

В случае, если аттестация рабочих мест ранее не проводилась, по общему правилу, спецоценку нужно завершить до 31.12.2018 года. Спецоценка может проводиться поэтапно.

Из этого правила есть исключения. Положение о том, что специальную оценку необходимо завершить до конца 2018 года, не распространяется на рабочие места сотрудников, указанных в части 6 статьи 10 Закона. Это рабочие места сотрудников, чьи профессии и специальности включены в списки, с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости; рабочие места работников, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; рабочие места, на которых по результатам ранее проведенных аттестаций рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем только на основании трудового договора. При этом не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения.

Гражданско-правовой договор относится к сделкам и представляет собой соглашение об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

В соответствии со ст.2, ч.1 ст.15, ч.1 ст.56 Трудового кодекса РФ отличительными признаками трудового договора являются:

- 1) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;
- 2) право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;
- 3) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) право работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);
- 5) обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- 6) право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);
- 7) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 8) право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;
- 9) право работника на обязательное социальное страхование.

По договору гражданско-правового характера, который может касаться выполнения каких-либо работ или деятельности, исполнитель вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, может

самостоятельно определять способы и время выполнения задания заказчика, не подчиняется локальным нормативным актам заказчика.

В соответствии с ч.4 ст.5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](#) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

31.10.2019