



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994  
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

28 ДЕК 2018

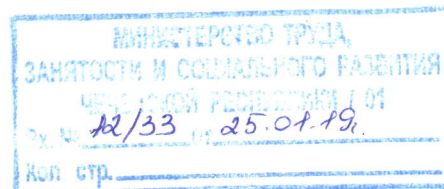
№

15-4/В-3515

На №

от

Орган исполнительной власти  
субъекта Российской Федерации  
в области охраны труда  
(по списку)



С учетом требования Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проведение специальной оценки условий труда в Российской Федерации должно быть завершено не позднее, чем 31 декабря 2018 г.

В связи с завершением переходного пятилетнего этапа проведения специальной оценки условий труда в Минтруд России поступают обращения представителей микро и малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей предпринимательства по вопросам проведения специальной оценки условий труда в их организациях.

В целях доведения отдельных вопросов проведения специальной оценки условий труда в организациях микро и малого бизнеса Минтрудом России подготовлены соответствующие разъяснения.

Прилагаемые разъяснения прошу в возможно короткий срок довести до организаций микро и малого бизнеса предпринимательства, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, в том числе через официальные сайты органов исполнительной власти в сети «Интернет».

Приложение на 2 л.

Директор Департамента  
условий и охраны труда

В.А. Корж

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

1. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 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 аутсерсинга (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 в субъекте 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 «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 (далее - Кодекс).

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