Установлена обязанность работодателей проводить специальную оценку условий труда

С 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», устанавливающий обязанность работодателей проводить специальную оценку условий труда.

Специальная оценка условий труда согласно ст. 3 настоящего Федерального закона является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Данная оценка должна проводится не реже чем один раз в пять лет. Статей 17 предусмотрены случаи внеплановой оценки условий труда.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. В отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих проведение оценки условий труда проводится в соответствии с Федеральными законами, законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Законом предусмотрены права и обязанности работодателя, работников в связи с проведением специальной оценки условий труда. Так, работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте. И работодатель, и работник вправе обжаловать результаты оценки.

Законом регламентирован порядок проведения специальной оценки условий труда. Статьей 19 установлены требования, которым должна соответствовать организация, проводящая рассматриваемую процедуру. Организация привлекается работодателем на основании гражданско-правового договора.

 Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" были внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации.

Так, статья 15 Трудового кодекса дополнена частью второй, устанавливающей прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Трудовой кодекс РФ дополнен ст. 19.1. Согласно названной статье признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса. А также может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Такие отношения считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к работе.

Статьей 67.1 Трудового кодекса РФ, введенной Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ, регламентированы последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом. В случае, если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель отказывается признать данные отношения трудовыми (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, привлекается к ответственности, в том числе материальной.