



# Ответственность должностных лиц и организации за нарушение порядка проведения СОУТ: за что оштрафуют и как избежать наказания

**Наталья Герасименко**

юрист, эксперт Ассоциации «ЭТАЛОН»

директор образовательных проектов по охране труда Акцион-МЦФЭР

*2018 год*

## **Нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда**

### **За что накажут.**

Инспектор ГИТ назначит наказание по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ в виде предупреждения или оштрафует, если работодатель не проведет спецоценку или нарушит порядок ее проведения.

## **Как накажут.**

Должностное лицо — на 5000–10 000 рублей или организацию — на 60 000–80 000 рублей.

Если работодатель не проведет специальную оценку условий труда в срок, нарушение рассмотрят как длящееся.

Срок давности будут исчислять со дня, когда обнаружат нарушение.

**Пример.** Инспектор наложил штраф за непроведение специальной оценки условий труда на рабочем месте старшего смены службы безопасности. Представитель компании обратился в суд, чтобы обжаловать такое решение. Судья постановление инспектора отменил и указал, что срок привлечения к ответственности истек. Но другая сторона судебного спора — инспектор ГИТ — с решением суда не согласился и обжаловал его в вышестоящей инстанции. Краевой суд правильно оценил, что непроведение оценки условий труда — длящееся нарушение. При длящемся нарушении срок давности исчисляются со дня, когда обнаружили нарушение. Поэтому краевой суд отменил решение городского суда. Компании придется оплатить штраф за непроведение спецоценки.

(Решение Пермского краевого суда от 04.04.2016 по делу № 7-559-2016 (21–350/2016).)

Если провели оценку условий труда с неоднократными нарушениями, работодателя могут оштрафовать по максимуму.

Если порядок проведения спецоценки нарушили впервые и это не повлекло негативных последствий, штраф, скорее всего, назначат минимальный.

**Пример.** Генерального директора компании оштрафовали за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда. Директор обратился в суд с просьбой заменить штраф на предупреждение. Суд посчитал возможным назначить наказание в виде предупреждения, поскольку директора ранее не привлекали к ответственности и нарушение не повлекло вреда жизни и здоровью работников. Штраф заменили на предупреждение.

([Постановление Астраханского областного суда от 07.09.2016 № 4А-341/2016.](#))

## **Повторное нарушение**

### **За что накажут.**

Если компания повторно совершит аналогичное нарушение в охране труда, инспектор ГИТ оштрафует организацию по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП.

## Как накажут.

Инспектор назначит штраф должностному лицу от 30 000 до 40 000 рублей, компании — от 100 000 до 200 000 рублей.

Более того, должностное лицо могут дисквалифицировать до трех лет, а деятельность компании приостановить до 90 суток.

Если считаете, что инспектор ГИТ признал повторным не аналогичное нарушение охраны труда, оспорьте решение в суде. Шанс избежать наказания есть.

## **На какие нарушения чаще всего ссылаются работники:**

- работник не присутствовал на рабочем месте во время проведения спецоценки (ст. 5 Закона № 426-ФЗ);
- работодатель не ознакомил работников с результатами спецоценки на рабочем месте (ст. 4 Закона № 426-ФЗ);
- комиссия не определила все вредные факторы, которые влияют на сотрудников (ст. 10 Закона № 426-ФЗ);
- работодатель не учел предложения работников при идентификации потенциально вредных или опасных производственных факторов (ст. 5 Закона № 426-ФЗ).
- представителей работников не допустили к процедуре спецоценки или не включили в комиссию (ч. 2 ст. 9 Закона № 426-ФЗ);
- эксперты нарушили методику проведения спецоценки (ч. 2 ст. 6 Закона № 426-ФЗ).

## **Пример: комиссия не определила все вредные факторы**

На рабочих местах машинистов котельной провели спецоценку, по результатам которой снизили подкласс условий труда до 3.2.

Работодатель отменил выдачу лечебно-профилактического питания и сокращенную продолжительность рабочего времени.

Сотрудники обратились в суд.

Суд отменил результаты спецоценки, признал незаконной отмену положенных компенсаций и обязал работодателя предоставить компенсации с момента их отмены.

## **Что делать работодателю, если суд отменил результаты спецоценки**

Если суд отменил результаты спецоценки, проведите на рабочем месте внеплановую спецоценку в течение 6 месяцев с момента отмены (п. 2 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

Возобновите выплаты компенсаций, если они были отменены.

## Сложные ситуации по льготам и компенсациям:

### 1. Должность есть в Списках на льготную пенсию, но по результатам спецоценки вредные условия труда не установлены

Компенсации и льготы устанавливаются по результатам спецоценки. Если спецоценку провели – устанавливайте льготы и компенсации согласно классу условий труда по ТК РФ.

После проведения спецоценки предоставить сотруднику досрочную пенсию и иные компенсации за вредность можно только тогда, когда спецоценка подтвердила, что условия труда являются вредными или опасными.

**Важно:** если работник **до 1 января 2013 года** заработал стаж для досрочной пенсии, то пенсию назначат вне зависимости от условий труда на его рабочем месте.

После **1 января 2013 года** периоды работы включают в стаж для досрочного назначения страховой пенсии только в том случае, когда работодатель уплачивает необходимые страховые взносы за вредные и опасные условия труда.

## **Сложные ситуации по льготам и компенсациям:**

### **2. Уровень вредных и опасных факторов не изменился, но по результатам спецоценки класс условий труда снизили**

Снизить размеры компенсационных мер по результатам спецоценки можно тогда, когда реально улучшились условия труда (работодатель снизил воздействие вредных факторов).

Чтобы отменить компенсации и льготы, проведите мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах, эффективность которых подтвердит спецоценка.

Если не проводили мероприятия по улучшению условий труда, то компенсации и льготы отменять нельзя, поскольку фактически условия труда остались прежними.

## **Сложные ситуации по льготам и компенсациям:**

### **3. Работникам установили разные компенсации на одинаковых рабочих местах**

С целью исключения дискриминации назначайте одинаковые гарантии и компенсации для сотрудников на одинаковых рабочих местах, которые работают в аналогичных условиях.

Если в организации действуют результаты аттестации рабочих мест, но уже организовали такие же новые рабочие места, на которых провели спецоценку, назначьте им равные компенсации.

Чтобы изменить компенсационные меры, проведите мероприятия по улучшению условий труда и подтвердите их эффективность спецоценкой.

## **Сложные ситуации по льготам и компенсациям:**

### **4. Класс условий труда остался прежним, но компенсации не положены по результатам спецоценки**

**Пример:** провели спецоценку, работникам установили класс 3.1. Дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя не положены, но по результатам аттестации рабочих мест такие компенсации были.

**Важно:** отменять компенсационные меры нельзя.  
**Предоставляйте компенсации по старым нормам.**

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**