

РИСКИ ШТРАФА ОТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА: ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ДОЛЖНЫ ВКЛЮЧАТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

17.01.2020



Бусалова Ирина
Старший юрист Бюро

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» аттестация рабочих мест была заменена на СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА (далее – СОУТ).

В связи с чем в Трудовой Кодекс РФ были внесены изменения, согласно которым с 01.01.2014 трудовые договоры обязательно должны содержать положения об условиях труда на рабочем месте.

СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ

Кратко напомним общие положения о сроках проведения СОУТ.

В отношении рабочих мест на вредных и опасных производствах СОУТ должна была быть проведена **в ближайшее время, начиная с 01.01.2014**. Для остальных рабочих мест, в том числе офисных помещений, необходимо было провести СОУТ не позднее чем до **31.12.2018 года** (п. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Сроки проведения СОУТ в отношении различных категорий рабочих мест:

Рабочее место/характер работы	Сроки проведения СОУТ
Вредные/опасные производства	В ближайшее время , начиная с 01.01.2014
Офисные помещения и иные рабочие места	- до 31.12.2018 - По истечении 5 лет со дня завершения была проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, если аттестация была проведена до 01.01.2014.
Дистанционная работа	Не проводится

После проведения СОУТ работодатель обязан **ознакомить работников** с результатами проведения СОУТ в течение **30 календарных дней** со дня утверждения соответствующего отчета!

ВКЛЮЧЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ

С 01.01.2014 **обязательными** для включения в трудовой договор являются **положения об условиях труда на рабочем месте** (ст. 57 ТК РФ).

Несмотря на то, что работодателям было дано время до 31.12.2018 для проведения СОУТ, **отсрочки** по включению новых положений в трудовой договор **НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЛОСЬ**, что также отмечалось Федеральной службой по труду и занятости (Письмо от 20.11.2015 №2628-6-1).

Следовательно, с 01.01.2014 в тексте трудовых договоров с работниками должны быть указаны условия труда. Данные условия указываются на основании результатов СОУТ в соответствии с **классификацией**, установленной ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». То есть достаточно указания на один из классов условий труда по степени вредности и опасности – оптимальный (1 класс), допустимый (2 класс), вредный (3 класс), опасный (4 класс).

В действующие трудовые договоры, то есть которые уже заключены с сотрудниками, данное условие вносится путем заключения дополнительных соглашений. В трудовые договоры, которые только планируется заключить, названное положение вносится непосредственно в текст договора.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

В случае если в трудовых договорах с работниками отсутствует пункт с указанием на условия труда или еще не была проведена СОУТ, то работодателя могут привлечь к административной ответственности по следующим основаниям:

1. Ненадлежащее оформление трудового договора (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ) – влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; **на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.**

Инспекция труда чаще всего рассматривает каждый договор, который не содержит каких-либо обязательных пунктов, как отдельное правонарушение. О чем составляется несколько протоколов.

Однако в судебной практике складывается подход, что за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, работодателя однократно привлекают к административной ответственности, вне зависимости от количества **работников, в отношении которых были допущены нарушения, подпадающие под действие указанной нормы.**¹

Стоит также обратить внимание, что срок давности привлечения к административной ответственности, то есть период времени, в течение которого работодателя могут привлечь к ответственности, за ненадлежащее оформление трудового договора составляет **1 год.**

При этом как отмечено в Постановлении Верховного Суда РФ от 01.11.2018 № 3-АД18-7 данное правонарушение не является длящимся и временем совершения этого административного правонарушения является **день заключения соответствующих трудовых договоров.**

Таким образом, Государственная инспекция труда может привлечь организацию к ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора только в течение **1 года с момента заключения договора.**

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение (ч. 2 ст. 5.27.1. КоАП РФ) - влечет предупреждение или наложение штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей; **на юр. лиц от 60 000 до 80 000 руб.**

В соответствии с Письмом Роструда от 28.11.2016 № ПГ/31983-03-3 *«ответственность работодателя, установленная ч. 2 ст. 5.27.1. КоАП РФ, не находится в зависимости от количества работников, чьи трудовые права были нарушены».*

Следовательно, не имеет значения, сколько у работодателя работников и рабочих мест. Работодателю будет назначен один штраф за нарушение/непроведение СОУТ.

Срок давности привлечения к административной ответственности за непроведение специальной оценки труда составляет **1 год с момента обнаружения правонарушения.**

Однако существуют исключения. Работодателя могут привлечь к ответственности в течение **1 года с момента совершения**, если:

- нет дат подписания членами комиссии карт спецоценки и сводной ведомости результатов спецоценки, на сайте организации нет информации о проведенной спецоценке (Решение Курганского областного суда от 17.05.2018 по делу № 72-223/2018);
- работников не ознакомили с результатами спецоценки (Решение Верховного суда Республики Коми от 26.04.2017 по делу № 21-321/2017);
- не подана в трудовую инспекцию декларация соответствия условий труда нормативам (Решение Московского городского суда от 24.05.2018 по делу № 7-6942/2018).

В остальных случаях правонарушение признается длящимся, то есть организацию могут привлечь к ответственности в течение 1 года с момента обнаружения административного правонарушения.

Таким образом, если работодателем не была проведена специальная оценка труда в срок до 31.12.2018, то организацию могут привлечь к ответственности **в течение 1 года со дня обнаружения данного административного правонарушения.**

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 07.03.2018 № 20-АД18-3; Решение Мурманского областного суда от 14.10.2016 по делу №21-481/2016; Решение Измайловского районного суда города Москвы от 16.02.2018 по делу № 12-89/2018; Решение Тушинского районного суда города Москвы от 17.03.2017 по делу № 12-322/2017; Решение Зюзинского районного суда города Москвы от 28.06.2018 по делу № 12-0549/2018.

ЧЕМ МЫ МОЖЕМ БЫТЬ ВАМ ПОЛЕЗНЫ:

Адвокатского бюро «Юрлов и Партнеры» защищает интересы Доверителей в рамках индивидуальных трудовых споров, проверок и споров с Федеральной службой по труду и занятости, инспекциями труда и иными органами, как в административном, так и в судебном порядке. В случае возникновения необходимости, адвокаты Бюро готовы оказать помощь по следующим направлениям:

- консультирование по вопросам трудового законодательства;
- подготовка трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним;
- подготовка приказов, должностных инструкций и иных локальных нормативных актов;
- подготовка к проверкам инспекциями труда;
- анализ рисков предприятия;
- правовое сопровождение компании в ходе проверки инспекциями труда;
- досудебное урегулирование индивидуальных трудовых споров;
- судебное обжалование решений по результатам проверок, представление интересов

компании в суде.

С наилучшими пожеланиями,

Адвокатское бюро «Юрлов и Партнеры»