



**Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков
средств индивидуальной защиты
(Ассоциация «СИЗ»)**

**20 НАРУШЕНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА,
ЗА КОТОРЫЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ШТРАФУЮТ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

По статистике Роструда более 50% штрафов при проверках – это штрафы за нарушения законодательства в сфере охраны труда.

Трудовой кодекс РФ налагает на всех работодателей обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда. За неисполнение требований их оштрафуют или применят другое административное взыскание. Размер штрафа зависит от вида, тяжести и других факторов.

Штрафы предъявляются не просто за факт нарушения, а зачастую за каждого работника, в отношении которого работодатель не соблюдал трудовое законодательство.

Учесть все нюансы сложно, рассмотрим на примерах топ 20 самых популярных нарушений в области охраны труда, за которые реально наказывают.

Нарушение № 1. Не назначен ответственный за охрану труда на предприятии

Согласно ст. 223 ТК РФ, если численность компании превышает 50 человек, то создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, если менее 50 человек – руководитель может заниматься охраной труда самостоятельно, либо привлечь специалиста или организацию по гражданско-правовому договору. Поэтому, если у вас в компании больше 50 человек, а специалиста по охране труда (хотя бы совместителя на 0,25 ставки) нет, то штраф от 50 до 80 тыс. рублей по ч.1 ст. 5.27.1 КоАП неизбежен. В случае если в компании менее 50 человек, необходимо приказом назначить ответственного по охране труда.

Ситуация из практики. Инспектор труда пришел на предприятие с проверкой, попросил штатное расписание, в результате выяснилось, что ответственного по охране труда нет. Предприятие оштрафовали.

Нарушение № 2. Отсутствие обучения по охране труда

Ситуация из практики. На предприятии при смене директора забыли провести обучение по охране труда. Между тем обязанность обучить директора в обучающей организации предусмотрена ст. 214 ТК РФ и Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

Отсутствовали протоколы по проверке знания требований охраны труда, в итоге инспектор не только оштрафовал предприятие, но и отстранил руководителя от работы (ст. 76 ТК РФ). Соответственно те рядовые работники, которые обучались внутренней

комиссией, в состав которой входил необученный директор, были то же отстранены от работы.

Проверьте себя! Все ли работники, которые поступили на работу, (в том числе и директор) прошли специальное обучение по охране труда в течение 60 календарных дней после заключения трудового договора? Все ли работники, выполняющие работы повышенной опасности, прошли стажировку на рабочем месте?

Нарушение № 3. Не проведены инструктажи по охране труда

Вводный инструктаж по охране труда обязателен абсолютно для всех работников (пункт 10 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

Кроме того, в отдельных случаях может понадобиться первичный (повторный) инструктаж по охране труда, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда. Отсутствие в компании документов, подтверждающих проведение инструктажа по охране труда работникам, (регистрации проведенного инструктажа) может повлечь наложение штрафа на юридических лиц по ч.3 ст.5.27.1 КоАП РФ в размере от 110 до 130 тыс. руб.

Нарушение № 4. Отсутствие инструкций по охране труда

Согласно ст. 214 ТК РФ работодатель должен разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда, к которым относятся в том числе правила и инструкции по охране труда для работников.

Если на предприятии не будет листов ознакомления с росписями работников (или журналов ознакомления или росписей на инструкциях), то предприятие могут наказать штрафом по ч.1 ст.5.27.1 КоАП РФ до 80 тыс. рублей.

Ситуации, когда забывают обучить сотрудников по охране труда:

1) сотрудника переводят в другое подразделение, в той же должности - он должен пройти первичный инструктаж на рабочем месте, исключение, если должность входит в перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа. Если сотрудника перевели на аналогичную должность без дополнительных обязанностей, ему не нужно проводить обучение со стажировкой и проверкой знаний;

2) сотрудника перевели на новую должность - он должен пройти первичный инструктаж на новом рабочем месте, а также в течение месяца обучение и проверку знаний, если еще есть вредные условия труда, то и стажировку;

3) внутренний совместитель — это новый работник, поэтому на него распространяются все требования законодательства в области охраны труда, в том числе и обучение;

4) если сотруднику расширили зону обслуживания по аналогичной профессии или увеличили объем работы, то дополнительное обучение по охране труда проводить не нужно. Если работник совмещает должности, вводный инструктаж по охране труда с ним не проводится, а повторный своевременно проводить надо и по основной должности, и по совмещению;

5) если работника направляют в командировку для выполнения разовых работ, нехарактерных для должностных обязанностей или по нарядам – допускам, нужно провести

целевой инструктаж по охране труда. Например, вы отправляете своего слесаря на оказание технической помощи в другое подразделение.

Нарушение № 5. Отсутствие программ обучения по охране труда

При организации обучения по охране труда силами работодателя при проверке инспектор ГИТ обязательно проверит не только наличие программы, но и соответствие ее содержания фактическим трудовым обязанностям работника. Если инспектор выяснит, что фактические обязанности не соответствуют указанным в должностной инструкции, или работник был допущен к труду без достаточного инструктажа, то есть не был подготовлен в надлежащем порядке, то предприятию ждет штраф и внеплановая проверка по исполнению предписания. Штрафы немаленькие – от 110 до 130 тысяч рублей за одного непроинструктированного работника. Это указано в статье 5.27.1 КоАП РФ. Штраф суммируется по количеству работников, чьи трудовые права были нарушены.

Нарушение № 6. Непроведение медицинских осмотров

Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров влечет наложение штрафа по части 3 ст. 5.27.1 КоАП:

- на должностных лиц / ИП – от 15 до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 110 до 130 тыс. руб.

Согласно статьям 214 и 220 ТК РФ работодатель обязан не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствований, причем работодатель должен организовывать их за свой счет. Нарушения в подобных ситуациях грозят:

- травмами работников или даже смертью (несчастным случаем на производстве), наступившими в результате внезапного ухудшения состояния здоровья работника во время исполнения трудовых обязанностей;
- административной ответственностью за нарушение законодательства о труде;
- уголовной ответственностью (если нарушение требований охраны труда повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью либо смерть работника).

Прежде чем направить работника на предварительный медосмотр, следует обратить внимание на возраст работника, вид выполняемой работы и условия труда на его рабочем месте согласно результатам специальной оценки условий труда.

Нарушение № 7. Непрохождение медосмотров «временными» сотрудниками

Ситуация из практики. Работодатель счел нелогичным отправить сотрудника на медосмотр при переводе на другую работу на короткое время. В результате нарушил трудовое законодательство и был наказан штрафом. При повторном нарушении законодательства о труде и об охране труда должностное лицо, ответственное за нарушение, могут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

Помните, что не имеет значение время, на которое работник переводится на другую работу. Работодатель должен быть уверен, что здоровье работника соответствует выполняемой работе.

Важно помнить, что если сотрудник сам отказывается проходить медосмотр, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) (ст. 76 ТК РФ).

Нарушение № 8. Непрохождением медосмотров водителями

Если на предприятии есть водители — работодатели должны организовать проведение для них обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров.

Подобные нарушения влекут наложение штрафов:

на граждан – от 1 до 1,5 тыс. руб.;

на должностных лиц – от 2 до 3 тыс. руб.;

на юридических лиц – от 30 до 50 тыс. руб. (ст. 11.32 КоАП).

Нарушение № 9. Отсутствие тахографов

Предприятие эксплуатирует транспортное средство для перевозки грузов или пассажиров на международных автоперевозках без тахографа (прибора регистрации информации о скорости и маршруте движения транспорта и о режиме труда и отдыха водителей). Для водителей – штраф от 3 до 5 тыс. руб. (ч. 1 ст. 11.23 КоАП).

Выпуск на линию транспортного средства без тахографа (если его установка предусмотрена законодательством) влечет штраф:

- для должностных лиц – от 7 до 10 тыс. руб.;
- для ИП – от 15 до 25 тыс. руб.;
- для юридических лиц - от 20 до 50 тыс. руб.

Нарушение № 10. Необеспечение работников СИЗ

Еще один вид нарушений – необеспечение работников СИЗ и смывающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке. Данное требование определено в отношении сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 214 и 221 ТК РФ).

Конкретные средства защиты зависят от характера выполняемой работы.

Данные о выдаче СИЗ необходимо заносить в личную карточку учета выдачи СИЗ согласно приказу Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (а с 1 сентября 2023 г. – согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 766н), иначе штрафов не избежать.

За необеспечение работников СИЗ штраф:

- должностные лица / ИП – от 20 до 30 тыс. руб.;

- юридические лица – от 130 до 150 тыс. руб.

Нарушение № 11. Отсутствие оценки профессиональных рисков

Каждый работодатель вне зависимости от формы собственности, размера предприятия и вида экономической деятельности должен провести процедуру оценки и управления профессиональными рисками. Это указано в статьях 214 и 218 ТК РФ. Данная процедура является обязательной к исполнению. Работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Кроме того, оценка рисков помогает снизить риск возникновения несчастных случаев и профзаболеваний на конкретном рабочем месте и выявить, какие меры по обеспечению безопасности на предприятии необходимо принимать в первую очередь.

Также, оценка рисков помогает повысить мотивацию работников соблюдать требования охраны труда, социальную защищенность работников и квалификацию персонала.

За непроведение оценки рисков могут наложить штраф по части 1 статьи 5.27.1 КоАП.

Сумма штрафа составит:

- для должностных лиц – от 2000 до 5000 руб.;
- для ИП – от 2000 до 5000 руб.;
- для юрлиц – от 50 000 до 80 000 руб.

Нарушение №12. Отсутствие правил внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, обязательным для принятия работодателем, независимо от его организационно-правовой формы и численности (за исключением микропредприятий при отдельных условиях).

Отсутствие у работодателя правил внутреннего трудового распорядка, равно как и нарушение порядка их принятия является нарушением трудового законодательства и влечет привлечение к ответственности, предусмотренной статьей 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа:

- на должностных лиц - от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб.

Нарушение №13. Нарушение порядка проведения СОУТ

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. СОУТ проводится в целях выявления вредных

и опасных факторов производственной среды и трудового процесса. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах. Данная обязанность распространяется как на организации, так и на индивидуальных предпринимателей.

Штрафы за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение налагаются в размерах, определенных в ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Данное нарушение влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц организаций и ИП - от 5 тыс. руб. до 10 тыс. руб.;
- на юрлица - от 60 тыс. руб. до 80 тыс. руб.

Нарушение №14. Нарушение порядка расследования несчастного случая.

В соответствии с ч. 3 статьи 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве.

Порядок проведения расследования несчастных случаев предусмотрен статьей 229.2 ТК РФ.

Согласно статье 5.27 КоАП РФ организация может быть привлечена к административной ответственности в виде штрафа, который составляет:

- на должностных лиц - в размере от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб.

Соккрытие работодателем факта наступления страхового случая является основанием для привлечения его к административной ответственности по статье 15.34 КоАП РФ в виде штрафа, который составляет:

- для должностных лиц - от 500 руб. до 1 тыс. руб.;
- для юридических лиц - от 5 тыс. руб. до 10 тыс. руб.

При сокрытии страхового случая в отношении работодателя могут быть применены обе статьи (ст. 15.34 и ст. 5.27 КоАП РФ), поскольку отказ провести расследование несчастного случая также является нарушением трудового законодательства.

Нарушение №15. Трудовой договор заменен договором ГПХ.

В ТК РФ установлен прямой запрет на заключение договоров гражданско-правового характера, которые фактически регулируют трудовые отношения (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Договор ГПХ может быть заключен, если ваша деятельность будет направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, например, договор на ремонт. При этом работу по гражданско-правовому договору вы организуете самостоятельно, своими силами и средствами.

Заключение гражданско-правового договора не предполагает предоставление исполнителю по договору гарантий, предусмотренных ТК РФ (например, оплачиваемые отпуска, больничные, гарантии при увольнении и др.).

К случаям неправомерного заключения гражданско-правового договора (подряд, услуги) относятся те, когда с работодателем у вас фактически возникают трудовые отношения: вы будете выполнять работу лично по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, соблюдать режим рабочего времени, выполнять распоряжения работодателя в отношении вашей работы, находиться на оборудованном для вас рабочем месте и др. (ст. ст. 15, 56 ТК РФ).

Ответственность за замену фактически трудового договора договором ГПХ предусмотрена ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ:

- для должностных лиц — в размере от 10 тыс. руб. до 20 тыс. руб.;

- для ИП — от 5 тыс. руб. до 10 тыс. руб.;
- для организаций — от 50 тыс. руб. до 100 тыс. руб.

Нарушение № 16. Отсутствие учета микротравм.

Обязанность работодателя обеспечить учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) предусмотрена ст. 214 ТК РФ.

Если работодатель не учитывает микротравмы сотрудников он может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Так, за первое нарушение предусмотрен штраф:

- для должностных лиц и ИП — от 2 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- для организаций — от 50 тыс. руб. до 80 тыс. руб.

За повторное нарушение - вплоть до дисквалификации директора, приостановления деятельности компании или штрафа до 200 тыс. руб.

Нарушение № 17. Проверьте, нужна ли спецодежда!

Непредоставление спецодежды — распространенное нарушение для производственной сферы. Его причины ясны: выдача спецодежды требует затрат. Но иногда спецодежду не предоставляют и по незнанию. Например, согласно приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н в спецодежде должны быть и водитель, и дворник, и сторож, и уборщица.

Предприятию необходимо проверить, нет ли в штате работников, которым необходимо предоставлять спецодежду. Для этого необходимо изучить в правовых системах типовые нормы для конкретных профессий (должностей), например, приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, а с 1 сентября 2023 г. – приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н.

Если спецодежда обязательна, а ее нет, штраф по ч.4 ст.5.27 КоАП РФ составляет от 130 до 150 тыс. рублей.

Нарушение № 18. Выдача работникам СИЗ, не прошедших сертификацию.

В соответствии со статьей 221 ТК РФ выдаваемые работодателем СИЗ и смывающие средства должны пройти подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Если работникам выдали СИЗ, которые не прошли подтверждение соответствия, то на работодателя наложат штраф (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

- на должностных лиц – от 20 000 до 30 000 руб.;
- на предпринимателей – от 20 000 до 30 000 руб.;
- на юридических лиц – от 130 000 до 150 000 руб.

Нарушение № 19. Невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором.

Почти на каждом предприятии есть коллективный договор.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий отношения в социально-трудовой сфере в конкретной организации или у конкретного предпринимателя, заключаемый между работодателем и его работниками. Договор между работодателем и работниками решает вопросы, связанные непосредственно с трудовой деятельностью в конкретной организации. ТК не обязывает работодателя заключать коллективный договор с работниками. Заключение коллективного договора — это всегда чья-то инициатива, а именно работников или работодателя.

В связи с этим ответить на вопрос, обязан ли работодатель заключать коллективный договор, можно следующим образом: обязан, если представители работников выступили с таким предложением.

В данном случае отказ работодателя от заключения колдоговора недопустим и может повлечь назначение административного наказания в виде предупреждения или штрафа в размере 3–5 тысяч рублей (ст. 5.30 КоАП РФ). Также будут признаваться административными правонарушениями:

- уклонение от переговоров (ст. 5.28 КоАП РФ);
- нарушение срока заключения договора (ст. 5.28 КоАП РФ);
- непредоставление необходимой информации (ст. 5.29 КоАП РФ).

В этих случаях работодателя ждет наказание в виде предупреждения или штрафа в сумме 1—3 тыс. руб.

Несмотря на то, что изначально обязанность по заключению коллективного договора у работодателя отсутствует, невыполнение обязательств, предусмотренных колдоговором, который был все-таки заключен, наказывается по КоАП РФ (ст. 5.31 КоАП РФ) предупреждением либо штрафом в размере 3 – 5 тысяч рублей.

Нарушение № 20. Несоблюдение режима труда и отдыха работников.

Режимы труда и отдыха фиксируются в трудовом договоре (ст. 19 ТК) только в тех случаях, когда они отличаются от общих правил, установленных нанимателем (например, при более раннем приходе на работу и уходе с нее по сравнению с распорядком, предусмотренным в правилах внутреннего трудового распорядка организации).

Работодатель обязан соблюдать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

За нарушение режимов труда и отдыха работников работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение требований по охране труда по ст. 5.27 КоАП в виде наложения штрафа:

- на должностных лиц - от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тыс. руб. до 5 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб.