**[Кто ответит за штраф по СОУТ – кадровик или специалист по охране труда?](http://spasskmr.ru/index.php/okhrana-truda/novosti-v-oblasti-okhrany-truda/10411-kto-otvetit-za-shtraf-po-sout-kadrovik-ili-sot)**

**ВОВРЕМЯ ПРОВЕДЕННАЯ СОУТ НЕ ПОВОД РАССЛАБЛЯТЬСЯ**

Грянуло 1 января и в законопослушных компаниях уже стоят на полках новенькие папочки с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) всех своих рабочих мест. Не важно, находятся эти заветные папочки в кабинете кадровика или специалиста по охране труда, главное помнить, что расслабляться этим службам рано и своевременно завершенная процедура СОУТ еще не гарантия избежать штрафов за её результаты.

Обратим внимание на «слабые места», которые могут возникнуть из-за нерасторопности кадровой службы и недостаточного контроля со стороны специалиста по ОТ.

И так, штраф в 100 тыс. рублей на предприятие (компанию) и 20 тыс. рублей на должностное лицо, согласно части 4 статьи 5.27 КоАП, инспектор выпишет за то, что спецоценку на рабочих местах провели и даже провели вовремя, но не внесли в трудовой договор с работниками изменившиеся условия их труда. Это расценивается как нарушение ст. 57 ТК РФ:

«...Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора»

Взять и примитивно сослаться на карту спецоценки не будет считаться правильным действием. В трудовом договоре необходимо четко указать класс (подкласс) условий труда, взятые из 030 строки карты спецоценки. Со старыми работниками, у которых уже есть трудовой договор, придется заключить допсоглашение и указать в нем особенности условий труда, полученные в результате СОУТ на его рабочем месте.

Особое внимание стоит обратить на тех сотрудников, у которых спецоценка выявила «вредность». В этом случае необходимо внести в трудовой договор (допсоглашение) все изменившиеся условия – обязательный медосмотр, время труда и отдыха, особенности оплаты, обеспечение молоком и проч. Гарантии и компенсации на которые работник получил право после проведения СОУТ перечислены в строке 040 карты спецоценки и их стоит рассмотреть с пристрастием, что бы не допустить ошибок.

С какого момента работник - вредник может рассчитывать на предоставление положенных ему льгот? Этот момент так же нельзя упустить - результаты СОУТ применяются с даты утверждения отчета о её проведении (письмо Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).
Следовательно, работодатель обязан предоставлять льготы своим работникам со дня подписания отчета, а не тогда, когда кадровик «раскачается» и, подготовив допсоглашения к трудовым договорам, начнет вручать их работникам.

Но и это еще не всё! Вредникам в допсоглашении требуется перечислить все вредные факторы, которые обнаружились на их рабочих местах. А уже на основании оформленных допсоглашений необходимо выпустить приказ об изменении условий труда у данной категории работников, с которым нужно будет ознакомить их под роспись. Вот тогда даже самый дотошный инспектор не найдет повод для штрафа, связанного со своевременно проведенной СОУТ.

Новым сотрудникам, принятым после завершения спецоценки, условия их труда сразу прописываются в трудовом договоре.

Наверняка во многих компаниях найдутся такие работники, у которых условия труда, а значит - гарантии и компенсации, не изменились. В этом случае, с трудовым договором таких работников делать ничего не нужно, он остается прежним.

Казалось бы очевидно – причем тут специалист по охране труда? Поучаствовал в спецоценке, получил реальную картину состояния рабочих мест и рекомендуемые мероприятия по улучшению условий труда, внедряй их потихонечку, разбавляя своими предписаниями. А все эти «заморочки» с допсоглашениями, вроде как и не его дело, а прямая обязанность кадровых служб. К сожалению, не все работодатели так считают и услышав фразу про «условия труда на рабочем месте» в различных её модификациях, разворачивают свой грозный взгляд с кадровика на специалиста по охране труда и требуют держать ответ за всё, что связано с СОУТ, её результатами и последствиями.