

Правовой разбор: включение периода работы на вновь организованном рабочем месте (до утверждения отчёта о СОУТ) в льготный стаж по Списку № 2

1. Краткая постановка вопроса

Работник принят на вновь созданное рабочее место по профессии «электромонтёр, непосредственно занятый на объектах добычи нефти и газа» (работы, предусмотренные Списком № 2). СОУТ на рабочем месте проведена через 6 месяцев после начала работы, по её результатам установлен вредный класс условий труда, и с этого момента работодатель отражает «вредный» стаж. Требуется определить: (1) подлежат ли зачёту в стаж на соответствующих видах работ (далее — льготный стаж) первые 6 месяцев — до утверждения отчёта о СОУТ; (2) с какого момента результаты СОУТ применяются к вновь организованному рабочему месту и соблюден ли работодателем срок её проведения; (3) какое значение имеет неуплата (неначисление) дополнительных страховых взносов за спорный период и чья вина при этом учитывается; (4) какие действия необходимо предпринять для зачёта периода.

Ниже разбор ведётся по каждой правовой версии отдельно, поскольку законодательство и практика допускают несколько прочтений одной и той же конструкции.

2. Исходные юридические предпосылки (общие для всех версий)

Прежде чем отвечать на основной вопрос, необходимо зафиксировать три условия, от которых зависит право на досрочную пенсию по Списку № 2 — они проверяются независимо от СОУТ и могут «обнулить» любой спор о 6 месяцах.

2.1. Соответствие профессии Списку № 2. Право на досрочное назначение страховой пенсии по п. 2 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее — Закон № 400-ФЗ) определяется по Списку № 2, утв. Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, который применяется в силу п. 1, 2 Постановления Правительства РФ от

16.07.2014 № 665. Работы по добыче нефти и газа отнесены к разделу XII Списка № 2 («Бурение, добыча и переработка нефти, газа и газового конденсата, переработка угля и сланца»), при этом Список требует не просто занятия должности с определённым наименованием, а **непосредственной занятости** на указанных в нём работах (в бурении, добыче, переработке) и, как правило, полной занятости. Наименование профессии в трудовом договоре и трудовой книжке должно совпадать с наименованием по Списку и квалификационным справочникам (ст. 57, 66.1 ТК РФ).

2.2. Полная занятость. Согласно п. 4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 (далее — Правила № 516), в стаж засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня. Характер работы и занятость подтверждаются документами работодателя (справка, уточняющая характер и условия труда), а при их отсутствии — иными доказательствами (Постановление Пленума ВС РФ от 11.12.2012 № 30; Порядок подтверждения периодов работы, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2011 № 258н).

2.3. Установленный класс условий труда. Согласно ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ периоды работы после 01.01.2013 засчитываются в льготный стаж только при одновременном соблюдении двух условий: начисление и уплата страхователем страховых взносов по соответствующим (дополнительным) тарифам и **соответствие класса условий труда на рабочем месте вредному или опасному классу, установленному по результатам СОУТ**. Класс определяется по ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Закон № 426-ФЗ); сведения о классе и об основании формирования прав на досрочную пенсию включаются в карту СОУТ (ч. 2 п. 2 подп. «д», «е» ст. 10 Закона № 426-ФЗ).

Именно пункт 2.3 является «точкой разрыва»: до утверждения отчёта о СОУТ класса формально не существует, а работа уже выполняется.

3. Версия 1. Сроки проведения СОУТ и момент, с которого её результаты применяются

3.1. Правовая регламентация сроков

Ввод в эксплуатацию вновь организованного рабочего места является самостоятельным основанием для **внеплановой** СОУТ (п. 1 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ); провести её работодатель обязан в течение **шести месяцев со**

дня ввода рабочего места в эксплуатацию (ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ). Периодическая СОУТ проводится не реже одного раза в пять лет (ч. 1 ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

Отсюда два возможных прочтения применительно к описанной ситуации:

Версия 1-А. Работодатель срок не нарушил. Если отчёт о СОУТ утверждён в пределах 6 месяцев со дня ввода рабочего места в эксплуатацию (ст. 15 Закона № 426-ФЗ), то поведение работодателя формально правомерно, и «разрыв» между началом работы и появлением класса условий труда — законодательно допустимая ситуация, прямо урегулированная ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ (см. раздел 4).

Версия 1-Б. Работодатель срок нарушил. Если рабочее место фактически введено в эксплуатацию раньше даты приёма работника (например, оборудование смонтировано и введено в работу по акту, а работник принят позже), шестимесячный срок начал течь с даты ввода, и СОУТ проведена с нарушением ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ. В этом случае: (а) нарушение квалифицируется по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ (нарушение установленного порядка проведения СОУТ); (б) довод о «невозможности» применения результатов СОУТ к предшествующему периоду ослабляется, поскольку именно бездействие работодателя создало период неопределённости; (в) сведения о результатах СОУТ, передаваемые во ФГИС учёта результатов СОУТ (ст. 18 Закона № 426-ФЗ), позволяют установить дату утверждения отчёта.

3.2. С какого момента результаты СОУТ «работают»

Закон № 426-ФЗ не содержит прямой нормы о ретроактивности результатов СОУТ. Ст. 7 Закона № 426-ФЗ определяет лишь **цели применения** результатов (в том числе п. 6 — установление гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ; п. 7 — установление дополнительного тарифа страховых взносов). Буквальное прочтение: результаты применяются с момента, когда они получены и оформлены (утверждение отчёта — ст. 15 Закона № 426-ФЗ), то есть «вперёд».

Однако этот вывод не решает вопрос о стаже: ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ вводит специальное правило именно для периода, когда класса ещё не было. То есть законодатель развёл две ситуации: «применение результатов СОУТ как основание для предоставления гарантий» (с даты отчёта) и «учёт периода занятости до установления класса для целей стажа» (специальное правило).

3.3. Практический вывод по версии 1

- Результаты СОУТ как основание для предоставления гарантий (дополнительный отпуск, сокращённое рабочее время по ст. 117, 94 ТК РФ — только при классе 3.2 и выше; молоко/лечебно-профилактическое питание; дополнительные тарифы взносов) применяются с даты утверждения отчёта о СОУТ и ознакомления работника (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Требовать «обратного» предоставления этих гарантий за первые 6 месяцев по общему правилу нельзя.
- Для целей **стажа** действует специальный режим ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, который рассматривается в разделе 4.
- Обязательно уточнить дату ввода рабочего места в эксплуатацию (акт/приказ): от неё зависит оценка правомерности действий работодателя и сила аргументации.

4. Версия 2 (ключевая). Включаются ли первые 6 месяцев в льготный стаж

4.1. Позиция «включаются» — ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ

Часть 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ прямо устанавливает: положения ч. 6 ст. 30 **не препятствуют** учёту в льготный стаж периодов занятости на работах, указанных в п. 1–18 ч. 1 ст. 30, **до установления на таких рабочих местах класса условий труда** в порядке, предусмотренном Законом № 426-ФЗ, при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ (с 01.01.2017 — ст. 428 НК РФ).

Аналогичное по смыслу переходное правило содержалось в ч. 4 ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ: до установления класса условий труда соответствующие периоды занятости включаются в стаж, в том числе на рабочих местах, условия труда которых по результатам аттестации были признаны оптимальными или допустимыми, — при условии начисления и уплаты взносов по дополнительным тарифам.

Логика нормы очевидна: работник не должен страдать от того, что класс условий труда на его рабочем месте ещё не установлен, — при условии, что за него уплачены дополнительные страховые взносы (то есть работодатель вёл себя так, как если бы льгота признавалась).

Конкретно к описанной ситуации это означает: первые 6 месяцев — это в точности «период занятости до установления класса условий труда», и он

подлежит зачёту, если за эти месяцы начислены и уплачены дополнительные страховые взносы.

Дополнительный аргумент — содержательный: СОУТ фиксирует состояние условий труда, объективно существовавшее на рабочем месте. Если технология, оборудование и характер работы за 6 месяцев не менялись (а внеплановая СОУТ по п. 3–5 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ не проводилась), установленный класс 3.1+ отражает реальные условия и за предшествующий период. Суды, как правило, принимают этот довод при наличии подтверждения стабильности производственного процесса.

Есть возражение, о котором надо знать. Часть 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ прямо упоминает лишь ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ (действовавшую до 01.01.2017), а также ограничивает признание результатов аттестации рабочих мест датой 31.12.2018. Отсюда в практике ОСФР и части судов возникает позиция, что ч. 8 ст. 30 — норма исключительно переходного периода 2014–2018 годов и к рабочим местам, созданным после 2018 года, не применяется (см. п. 4.2).

4.2. Позиция «не включаются» — буквальное толкование ч. 6 ст. 30

Противоположная позиция строится так:

- с 01.01.2019 (после завершения переходного периода, предусмотренного ст. 27 Закона № 426-ФЗ) результаты аттестации рабочих мест, а равно «отсутствие установленного класса», не могут подменять результаты СОУТ (ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ);
- дополнительный тариф страховых взносов дифференцируется **по классу условий труда**, установленному по результатам СОУТ (ч. 2 ст. 428 НК РФ); до установления класса тариф в принципе не определён, следовательно, взносы «по соответствующим тарифам» не начислялись, и условие ч. 8 ст. 30 не выполнено;
- следовательно, спорные месяцы в льготный стаж не идут, а работник вправе требовать от работодателя возмещения причинённого вреда (см. раздел 5.3).

Когда эта позиция срабатывает: если работодатель за первые 6 месяцев не начислял дополнительные взносы вообще либо начислил их по нулевому тарифу без правовых оснований, и в суде не доказано, что производственный процесс за спорный период был идентичен периоду после СОУТ.

4.3. Промежуточная (наиболее реалистичная) конструкция

Совмещение обеих позиций даёт рабочую схему:

1. Период до утверждения отчёта о СОУТ **включается** в льготный стаж в силу ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ.
2. Обязательным условием является начисление и уплата дополнительных страховых взносов за этот период (ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ; ч. 4 ст. 4 Закона № 421-ФЗ).
3. Если взносы не начислялись — вопрос переходит в плоскость ответственности работодателя (раздел 5): работник вправе требовать корректировки сведений и доплаты, а при отказе — обращаться в суд.

4.4. Практический вывод по версии 2

- **Ответ на главный вопрос: да, первые 6 месяцев могут быть включены в льготный стаж**, но не «автоматически» — а при подтверждении: (а) занятия на работах по Списку № 2 в течение полного рабочего дня; (б) начисления и уплаты дополнительных страховых взносов за эти месяцы (либо восстановления этих взносов по решению суда); (в) отражения периода в индивидуальном лицевом счёте с кодом особых условий труда (раздел 6).
- Наиболее уязвимое звено — именно взносы. Поэтому основные действия должны быть направлены на получение от работодателя документов о начисленных взносах и, при необходимости, на понуждение его к доплате и корректировке отчётности.

5. Версия 3. Дополнительные страховые взносы: тариф, последствия неуплаты, распределение ответственности

5.1. Какой тариф должен был применяться за первые 6 месяцев

До 01.01.2017 действовала ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ, с 01.01.2017 — ст. 428 НК РФ. Конструкция в обеих нормах одинакова:

- ч. 1 ст. 428 НК РФ (ч. 1 ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ): базовые дополнительные тарифы для работ, указанных в п. 1–18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ — 9 % (п. 1 — Список № 1) и 6 % (п. 2–18 — Список № 2). Эти тарифы применяются, когда класс условий труда по результатам СОУТ ещё не установлен;
- ч. 2 ст. 428 НК РФ: дифференцированные тарифы в зависимости от класса: для работ по п. 2–18 ч. 1 ст. 30 — класс 4 (опасный) — 7 %, 3.4 — 6 %, 3.3 — 4 %, 3.2 — 2 %, 3.1 — 0 %;

- ч. 3 ст. 428 НК РФ: при оптимальном (1) или допустимом (2) классе взносы по дополнительным тарифам не уплачиваются.

Следовательно, **за первые 6 месяцев работодатель обязан был начислять дополнительные взносы по 6 %** (как за работу по Списку № 2 при неустановленном классе), а после утверждения отчёта о СОУТ — по тарифу, соответствующему установленному подклассу.

5.2. Особый случай: класс 3.1 и «нулевой» тариф

Если по результатам СОУТ установлен подкласс 3.1, для работ по Списку № 2 дополнительный тариф равен 0 % (ч. 2 ст. 428 НК РФ). Здесь существуют две позиции:

- **Позиция «право сохраняется»:** ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ требует соответствия класса вредному или опасному; 3.1 — вредный класс (ст. 14 Закона № 426-ФЗ). Уплата по «соответствующему тарифу» включает и нулевой тариф, установленный законом; работник не может быть лишён права из-за того, что законодатель установил нулевую ставку. Эта позиция представляется юридически более состоятельной и поддерживается судами.
- **Позиция ОСФР (встречается в решениях об отказе):** отсутствие фактически уплаченных сумм означает невыполнение условия ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ.

Практический смысл: если класс 3.1 — требование о «доплате взносов» за первые 6 месяцев становится бессмысленным (взносы и так нулевые), и спор сводится к чистому толкованию ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, где позиция работника сильнее. Если класс 3.2 и выше — тариф 2 % и более, и вопрос о взносах становится критическим.

5.3. Неуплата взносов: чья вина и что это меняет

Обязанность исчислить и уплатить страховые взносы, а также представить сведения индивидуального (персонифицированного) учёта возложена на работодателя (ст. 8, 22, 212 ТК РФ; ст. 431 НК РФ; ст. 8, 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...», далее — Закон № 27-ФЗ). Условия трудового договора, перекладывающие эту обязанность на работника, недействительны (ст. 9 ТК РФ). Взносы уплачиваются исключительно за счёт средств работодателя.

Ключевая правовая позиция — Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 № 9-П: неисполнение страхователем обязанности по уплате страховых взносов (и, соответственно, отсутствие полноты сведений на

индивидуальном лицевом счёте) **не может служить основанием для лишения застрахованного лица права на пенсию** при добросовестном исполнении им своих обязанностей. Эта позиция применяется и к дополнительным тарифам.

Отсюда две линии судебной практики:

- **Линия 1 (в пользу работника):** период включается в льготный стаж независимо от неуплаты взносов, поскольку вина лежит на работодателе (ст. 22, 212 ТК РФ; Постановление КС РФ № 9-П). Суд констатирует наличие вредных условий и занятость, а «недоимка» — предмет отношений между работодателем и фондом/налоговым органом.
- **Линия 2 (более распространённая применительно к дополнительным тарифам):** без уплаты (начисления) дополнительных взносов период не засчитывается, поскольку это прямое условие ч. 6 и ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ. Одновременно суд удовлетворяет требование к **работодателю** — об обязанности начислить и уплатить дополнительные взносы за спорный период и представить корректирующие сведения персонифицированного учёта. После фактической уплаты период засчитывается ОСФР.

Практический вывод: даже при неблагоприятной для работника позиции по взносам надлежащим способом защиты является **иск к работодателю** (об обязанности доначислить и уплатить взносы, внести исправления в сведения, выдать уточняющую справку), а не только спор с фондом. Часто именно этот иск решает проблему.

Дополнительно: за неуплату взносов работодателю грозят пени (ст. 75 НК РФ) и штраф (ст. 122 НК РФ), а за нарушения в сфере охраны труда и порядка проведения СОУТ — административная ответственность (ст. 5.27.1 КоАП РФ). Это усиливает переговорную позицию работника при досудебном обращении.

6. Версия 4. Персонифицированный учёт: код особых условий труда

Даже при наличии отчёта о СОУТ и уплаченных взносах льготный стаж «не виден» фонду, если в сведениях индивидуального (персонифицированного) учёта период не отмечен кодом особых условий труда.

- Работодатель обязан представлять в СФР сведения о периодах работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение, с указанием кодов особых условий труда (ст. 11 Закона № 27-ФЗ; с 2023 года — в составе единой формы сведений ЕФС-1).

- Работник имеет право получать сведения, содержащиеся на его индивидуальном лицевом счёте (ст. 14, 15 Закона № 27-ФЗ), — удобнее всего через личный кабинет на портале госуслуг либо в клиентской службе ОСФР.
- Если период отражён без кода (или не отражён), необходимо требовать от работодателя представления **корректирующих сведений**. Отказ — основание для жалобы в Государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ) и в прокуратуру, а затем для судебного спора.

Практический вывод: перед обращением за назначением пенсии необходимо сверить выписку из индивидуального лицевого счёта — должны быть отражены **все** месяцы работы, включая первые 6, с кодом особых условий труда и указанием класса.

7. Версия 5. Риски отказа, не связанные с СОУТ

Даже идеальная ситуация с СОУТ и взносами не гарантирует зачёт периода, если не подтверждены следующие обстоятельства:

1. **Наименование профессии.** «Электромонтёр, непосредственно занятый на объектах добычи нефти и газа» — формулировка, характерная для Списка № 2, однако её нужно сверить с точной позицией раздела XII Списка № 2 и с записью в трудовой книжке/трудовом договоре. Если запись в трудовой книжке не совпадает с позицией Списка, применяется механизм установления тождества наименований профессий (порядок, предусмотренный Постановлением Правительства РФ от 18.07.2002 № 537), либо — при невозможности — спор решается судом с учётом фактически выполнявшейся работы.
2. **Непосредственная занятость на объектах добычи.** Требуется подтверждение: технологическая привязка рабочего места к объектам добычи (месторождение, ДНС, УПН, кустовая площадка), а не к вспомогательным/административным подразделениям. Доказывается штатным расписанием, приказами о закреплении оборудования, нарядами, маршрутными листами, схемами электроснабжения, журналами обходов и ремонтов.
3. **Полная занятость.** Приказ о приёме, табели учёта рабочего времени, графики смен, отсутствие сведений о неполной ставке/совместительстве (п. 4 Правил № 516).
4. **Отсутствие в спорный период «незачитываемых» периодов** (отпуска без сохранения заработной платы, учебные отпуска, простой по вине работника и т. п. — п. 5 Правил № 516).

Практический вывод: следует заранее собрать у работодателя **справку, уточняющую характер и условия труда** (ст. 62 ТК РФ — обязанность выдать заверенные копии документов, связанных с работой, не позднее трёх рабочих дней), а также копии отчёта о СОУТ и карты СОУТ.

8. Пошаговый алгоритм действий («что нужно сделать»)

Шаг 1. Получить документы о СОУТ. Письменное заявление работодателю (два экземпляра, с отметкой о приёме либо заказным письмом с описью) о выдаче заверенных копий: отчёта о проведении СОУТ, карты СОУТ на своё рабочее место, приказа об утверждении отчёта. Основание: ст. 62 ТК РФ; ч. 5 ст. 15, п. 2 ч. 2 ст. 10, п. 2 ст. 7 Закона № 426-ФЗ. Проверить в карте: класс (подкласс) условий труда; подп. «е» п. 2 ч. 2 ст. 10 Закона № 426-ФЗ — наличие основания для формирования прав на досрочную пенсию. Дополнительно проверить сведения во ФГИС учёта результатов СОУТ (ст. 18 Закона № 426-ФЗ).

Шаг 2. Установить дату ввода рабочего места в эксплуатацию. Запросить приказ/акт о вводе в эксплуатацию вновь организованного рабочего места и штатное расписание. Сопоставить с датой приёма на работу и датой утверждения отчёта о СОУТ — это определяет, соблюден ли шестимесячный срок по ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ.

Шаг 3. Получить сведения о взносах. Запросить у работодателя расчёт по страховым взносам (раздел, касающийся дополнительных тарифов) и сведения о начисленных/уплаченных дополнительных взносах за спорные 6 месяцев. Самостоятельно проверить выписку из индивидуального лицевого счёта (ст. 14, 15 Закона № 27-ФЗ) — наличие периодов и кодов особых условий труда.

Шаг 4. Досудебное требование. При выявлении пробела — письменное требование к работодателю: (а) начислить и уплатить дополнительные страховые взносы за первые 6 месяцев по тарифу 6 % (ч. 1 ст. 428 НК РФ) либо по тарифу, соответствующему классу; (б) представить корректирующие сведения персонифицированного учёта с кодом особых условий труда; (в) выдать справку, уточняющую характер и условия труда. Срок — 30 календарных дней, со ссылкой на ст. 22, 62, 212 ТК РФ, ст. 431 НК РФ, ст. 11 Закона № 27-ФЗ.

Шаг 5. Обращение в ОСФР. При обращении за назначением пенсии — приложить отчёт о СОУТ, карту СОУТ, уточняющую справку, документы о

вносах и письменно указать на применение ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ к первым 6 месяцам. При отказе — получить письменное решение (ст. 22, 29 Закона № 400-ФЗ).

Шаг 6. Жалобы (параллельно). Государственная инспекция труда — по факту нарушения порядка проведения СОУТ и неисполнения обязанности по представлению сведений (ст. 356, 357 ТК РФ; ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ); прокуратура — по факту нарушения пенсионных прав.

Шаг 7. Суд. - К работодателю — об обязанности начислить и уплатить дополнительные взносы, представить корректирующие сведения, выдать уточняющую справку (глава 3 ГПК РФ; ст. 22, 212 ТК РФ). - К ОСФР — об оспаривании решения об отказе в назначении пенсии / о включении периода в стаж (глава 22 КАС РФ; при требованиях, рассматриваемых в исковом порядке, — ГПК РФ). Обязательно заявить ходатайство об истребовании у работодателя и ОСФР документов, а при необходимости — о назначении экспертизы условий труда (ст. 216.1 ТК РФ, ст. 24 Закона № 426-ФЗ — государственная экспертиза условий труда).

Шаг 8. Сроки. К требованиям о включении периодов в стаж и назначении пенсии исковая давность не применяется (ст. 208 ГК РФ); вместе с тем к требованиям, вытекающим из трудовых отношений (выдача документов, доплата), применяются сроки ст. 392 ТК РФ, поэтому действовать следует незамедлительно, не откладывая обращение до момента наступления пенсионного возраста.

9. Итоговый практический вывод по каждой версии

Версия	Существо	Результат для работника
1-А	СОУТ проведена в пределах 6 месяцев со дня ввода рабочего места в эксплуатацию (ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ)	Нарушения нет; спор решается через ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ
1-Б	Срок нарушен, СОУТ проведена позже	Дополнительный довод в пользу работника + основания для жалобы в ГИТ (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ)
2 (основная)	Первые 6 месяцев — период «до установления класса», включается при условии начисления и уплаты доп. взносов	Период включается — при подтверждении занятости и взносов

Версия	Существо	Результат для работника
	(ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ; ч. 4 ст. 4 Закона № 421-ФЗ)	
3	Взносы не начислялись/не уплачивались	Две линии практики; надёжный путь — иск к работодателю о доначислении и корректировке сведений (Постановление КС РФ № 9-П; ст. 22, 212 ТК РФ)
3-бис	Установлен класс 3.1 (тариф 0 % для Списка № 2)	Право сохраняется (ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ), но возможен спор с ОСФР
4	Период не отражён в ИЛС с кодом особых условий	Требовать корректирующих сведений (ст. 11 Закона № 27-ФЗ), иначе фонд «не увидит» стаж
5	Не подтверждены наименование профессии / непосредственная занятость / полная занятость	Отказ независимо от СОУТ; требуется уточняющая справка, при расхождении — установление тождества (Постановление Правительства РФ № 537) или судебный спор

Краткий ответ на заданный вопрос: первые 6 месяцев **могут и должны** быть включены в льготный стаж по Списку № 2 — на основании ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, поскольку это период занятости до установления класса условий труда на рабочем месте. Ключевые условия: (1) за эти месяцы работодателем начислены и уплачены дополнительные страховые взносы (по 6 % — ч. 1 ст. 428 НК РФ, если класс ещё не был установлен); (2) занятость была полной и соответствовала позиции Списка № 2; (3) период отражён в индивидуальном лицевом счёте с кодом особых условий труда. Если взносы не начислялись — необходимо добиваться от работодателя их доначисления и представления корректирующих сведений (в досудебном порядке, через ГИТ и суд), после чего период подлежит зачёту; отказ фонда в такой ситуации обжалуется с ссылкой на Постановление КС РФ от 10.07.2007 № 9-П.

10. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 9, 21, 22, 57, 62, 66.1, 94, 117, 209, 212, 216.1, 219, 356, 357, 392.
2. Налоговый кодекс РФ: ст. 75, 122, 419, 428 (ч. 1, 2, 3), 431.
3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»: ст. 22, 29, 30 (ч. 1 п. 1, 2; ч. 6; ч. 8).
4. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»: ст. 7, 8 (ч. 1), 10 (ч. 2 п. 2 подп. «д», «е»), 14, 15 (ч. 1, 2, 5), 17 (ч. 1 п. 1; ч. 2), 18, 24, 27.
5. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ "О специальной оценке условий труда"»: ч. 4 ст. 4.
6. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...»: ст. 8, 11, 14, 15.
7. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах...» (в редакции, действовавшей до 01.01.2017): ст. 58.3 (ч. 1, 2, 2.1).
8. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» (изменения ст. 30 Закона № 400-ФЗ в части возрастных условий).
9. Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 (списки работ, профессий, должностей для досрочного назначения страховой пенсии).
10. Постановление Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 (Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости), п. 4, 5.
11. Постановление Правительства РФ от 18.07.2002 № 537 (порядок применения списков и установления тождества профессий).
12. Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжёлыми условиями труда, утв. Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, раздел XII.
13. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27.1 (ч. 1, 2).
14. Гражданский кодекс РФ: ст. 196, 208.
15. Гражданский процессуальный кодекс РФ (гл. 3); Кодекс административного судопроизводства РФ (гл. 22).

Подзаконные и ведомственные акты

1. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда...».

-
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2011 № 258н «Об утверждении Порядка подтверждения периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости».
 3. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (порядок проведения обязательных медицинских осмотров) — в части подтверждения занятости на работах с вредными условиями труда.

Судебные акты

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 № 9-П (неуплата страховых взносов страхователем не лишает застрахованное лицо права на пенсию).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» (разъяснения о подтверждении характера работы, занятости и применении списков).

Примечание о материалах, приложенных к запросу

Из предоставленного набора правовых источников к настоящему вопросу относятся: ст. 7 Закона № 426-ФЗ (источник 1), ст. 10 Закона № 426-ФЗ (источник 2), ч. 6 и ч. 8 ст. 30 Закона № 400-ФЗ (источники 3 и 5), ч. 4 ст. 4 Закона № 421-ФЗ (источники 4 и 6). Источники 8-15 (положения ст. 219 НК РФ о социальных налоговых вычетах в редакции различных указов и распоряжений) и источник 7 (Федеральный закон от 14.10.2014 № 299-ФЗ о применении норм трудового права в связи с принятием в РФ Республики Крым) к рассматриваемым правоотношениям отношения не имеют и в обоснование выводов не положены.