

Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375

Вопрос: Организация создала для нового работника рабочее место, на котором оценка условий труда не проводилась. Как указать в трудовом договоре условия труда на рабочем месте? В каком порядке и в какой срок следует внести изменения в трудовой договор по результатам проведения специальной оценки условий труда? Нужно ли ознакомить работника под подпись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте или достаточно по результатам спецоценки уведомить его об изменении трудового договора за два месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПИСЬМО
от 26 марта 2020 г. N 15-1/В-1375**

Департамент условий и охраны труда Минтруда России рассмотрел по компетенции обращение ООО от 10.03.2020 по вопросу реализации отдельных положений трудового законодательства и сообщает следующее.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Согласно статье 209 Трудового кодекса характеристики условий труда - это количественные показатели (параметры), характеризующие влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека (например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение, ионизирующее излучение, степень воздействия физических, химических, биологических факторов и т.д.). Все эти данные фиксируются у работодателя в картах специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия в отношении условий труда на рабочем месте соответствующих результатов специальной оценки условий труда полагаем возможным до ее проведения указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

После проведения специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона от 23.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Таким образом, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Заместитель директора Департамента
условий и охраны труда
А.А.ВОРОТИЛКИН

26.03.2020