АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 27.04.2024

Условия труда в трудовом договоре, если СОУТ не проведена

Вопрос

Как отразить условия труда в трудовом договоре, если СОУТ на вновь созданном рабочем месте не проводилась?

Ответ

Если работник принимается на рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). Такие рекомендации изложены в Письме Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516.

Обоснование

До проведения специальной оценки условий труда организация может указать в трудовом договоре с работником общие характеристики рабочего места. Отсутствие в трудовом договоре общих положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства.

Дополнить трудовые договоры положениями о конкретных характеристиках условий труда организация, в которой не проводилась аттестация рабочих мест, должна после проведения специальной оценки условий труда.

Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ с 1 января 2014 г. дополнена абз. 9, предусматривающим, что обязательным для включения в трудовой договор является положение об условиях труда на рабочем месте.

С 1 января 2014 г. также вступили в силу отдельные положения Закона N 426-ФЗ, согласно которому по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса ˘ ˘˘ оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

Вместе с этим в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 г. (ч. 6 ст. 27 Закона N 426-ФЗ).

По мнению Минтруда России, изложенному в Письме от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516, если работник принимается на рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).

Обратите внимание!

Отсутствие в трудовом договоре с работником общих положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства.

За такое нарушение организация может быть привлечена к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц ˘ ˘˘ от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Дополнительные материалы.

Вопрос: О внесении изменений в трудовой договор по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 14 июля 2016 г. N 15-1/ООГ-2516

Департамент условий и охраны труда рассмотрел по компетенции обращение о порядке применения отдельных положений трудового законодательства и сообщает следующее.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ˘ ˘˘ Трудовой кодекс) условия предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор.

Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до проведения специальной оценки условий труда в трудовом договоре с работником, принимаемым на такое рабочее место, могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).

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.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Установление работникам гарантий (компенсаций) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведения специальной оценки условий труда осуществляется со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении).

При этом работодатель вправе до проведения указанной специальной оценки условий труда в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работником определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам специальной оценки условий труда.

Заместитель директора

Департамента условий и охраны труда

П.С.СЕРГЕЕВ

14.07.2016

Примечание: Консультация основана на действующих в данный момент нормативных документах и может быть использована для обоснования вашей позиции при разрешении споров.

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон» не несет какой-либо ответственности за возможную упущенную выгоду или убытки в любой форме, возникшие в результате расхождения позиции правоприменительных органов с позицией, изложенной в данной консультации.