Завершаются переходные положения о специальной оценке условий труда

В 2018 году завершаются переходные положения о специальной оценке условий труда.

Гарантии и компенсации за работу с вредными и опасным условиями труда установлены статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

*Вопрос:* Когда уведомить работников о дополнении трудового договора информацией о специальной оценке условий труда?

*Ответ:* Уведомить работников об изменении условий труда необходимо сразу после утверждении отчета о специальной оценке условий труда.

Если в связи с результатами спецоценки будут изменены условий труда работников: продолжительность рабочего времени, доплаты, доп. отпуска, а работники добровольно откажутся от заключения доп. соглашений в порядке статьи 72 Трудового кодекса, то уведомить нужно за два месяца. Работников уведомляют о предстоящих изменениях в случаях, когда условия трудового договора меняются по причинам, которые связаны со сменой организационных или технологических условий труда. Например:

- изменения в технике и технологии производства, например, внедрение нового оборудования, технических регламентов, которые привели к уменьшению нагрузки сотрудника, а также изменении правил эксплуатации оборудования, усовершенствование рабочих мест;

- структурную реорганизацию производства, например, исключение какой- либо стадии производственного процесса, введение новых режимов труда, изменение системы оплаты труда в организации в целом, систем нормирования труда, перераспределении задач и участников ответственности между структурными подразделениями;

- иные изменения организационных или технологических условий труда, которые привели к уменьшению нагрузки сотрудника.

Об этом говорит часть 1 статьи 74 Трудового кодекса.

Обязательными для включения в трудовой договор, помимо прочих, являются:

- условия труда на рабочем месте (абз.9 ч.2 ст.57 ТК РФ);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз.7 ч.2 ст.57 ТК РФ).

В общем случае условия труда на рабочем месте необходимо отразить в трудовом договоре в соответствии с отчетом о спецоценке в порядке, предусмотренном статьей 72 Трудового кодекса без предварительного уведомления.

Кроме того, если работники не подпишут дополнительные соглашения, это не избавит вас от обязанности предоставить им гарантии и компенсации, установленные по результатам СОУТ. В этом случае работников придется уведомлять о предстоящих изменениях в порядке, аналогично установленном статьей 74 Трудового кодекса.

*Вопрос:* На предприятии проведена спецоценка одного из рабочих мест. Руководство вводит еще одну единицу по этому рабочему месту. Второе аналогичное место получается не аттестовано. Аттестованное рабочее место освобождается через месяц. Одно из рабочих мест убирается из штатного расписания. И в итоге остается одно рабочее место. Возможно ли ознакомить работника, поступившего на работу вторым, с картой СОУТ первого работника числом, когда ушел первый работник? Работать второй работник будет за столом первого работника.

*Ответ:* Вот с этой действующей картой СОУТ данного рабочего места вы обязаны сразу (при заключении трудового договора) ознакомить под подпись вновь принимаемого работника. И на основании сведений данной карты указать в его трудовом договоре класс условий труда, а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при наличии таковых.

В штатном расписании указывают не рабочие места, а должности или профессии и количество работников - штатных единиц по каждой должности или профессии.

Убирают из штатного расписания не рабочие места, а либо должности или профессии, либо штатные единицы.

Вы пишите: «Руководство вводит еще одну единицу по этому рабочему месту». То есть вы не включаете в штатное расписание новую должность или профессию, не создаете новое рабочее место. Вы просто в связи с новыми обстоятельствами принимаете еще одного работника на работу по существующей в штатном расписании должности или профессии. А рабочее место для работника, работающего по той должности или профессии, у вас уже аттестовано. На него оформлена и действует карта СОУТ.

Проводить внеплановую СОУТ вам в такой ситуации не нужно. Для этого нет оснований (ст.17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Вы не вводите в эксплуатацию вновь организованное рабочее место.

Ознакомить работника, который поступил на работу вторым, с картой аттестации первого работника числом, когда ушел первый работник, - это значит нарушить статью 57 Трудового кодекса в части обязательного требования об указании условий труда работника в заключаемом трудовом договоре.

С этой картой СОУТ вы будете впоследствии ознакамливать и всех других работников, принимаемых на данное рабочее место в течение срока действия результатов СОУТ.

Указывать, сколько работников работает на данном рабочем месте или сколько аналогичных рабочих мест появилось в организации, вы будете, когда срок действия СОУТ истечет, и вы будете проводить новую СОУТ.

*Государственная инспекция труда в МО*