**Условия труда нового работника**

ВОПРОС:  
  
Достаточно ли включить в трудовой договор информацию об условиях труда на рабочем месте, например, оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс в соответствии с картой СОУТ, и не знакомить работника с результатами (отчетом) специальной оценки условий труда при приеме на работу? Надо ли повторно проводить специальную оценку условий труда, если на момент ее проведения численность работников, занятых на данном рабочем месте, была меньше?  
  
ОТВЕТ:  
  
В трудовой договор или дополнительное соглашение необходимо включать информацию об условиях труда на рабочем месте (например, оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс) и в письменной форме ознакомить работника с результатами (отчетом) СОУТ. Если численность работников, занятых на рабочем месте, увеличилась по сравнению с тем, когда проводилась СОУТ на данном рабочем месте, то, по нашему мнению, проводить внеплановую СОУТ не надо.  
  
В трудовом договоре обязательно должны быть указаны (ст. 57 ТК РФ):  
  
― гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);  
― условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).  
  
По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса ― оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 426-ФЗ). Таким образом, в трудовой договор включается информация об условиях труда на рабочем месте (оптимальные, допустимые, вредные, опасные) в соответствии с данными специальной оценки условий труда.  
  
Обратите внимание! Нарушение оформления трудового договора влечет наложение административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.  
  
Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда (далее ― СОУТ) на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона №426-ФЗ), а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ (ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 426-ФЗ).  
  
Ознакомление работников с результатами СОУТ обеспечивается работодателем в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с момента утверждения отчета о проведении СОУТ (ч. 5 ст. 15 Федерального закона №426-ФЗ). Отчет о СОУТ включает в себя в том числе и карты СОУТ (форма карты утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 №33н), содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах (п. 3 ч. 1 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ).  
  
При этом работники, вновь принимаемые на работу, также должны быть под подпись ознакомлены с результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на их рабочем месте и установленными компенсациями за работу во вредных (опасных) условиях труда (Письма Минтруда России от 03.11.2016 №15-1/ООГ-3913, от 16.06.2015 №15-1/В-2425).  
  
Обратите внимание! Срок действия результатов спецоценки условий труда, который истекает в период с апреля по сентябрь 2020 г., продлевается до 01.10.2020 (п. 8 Постановления Правительства РФ от 03.04.2020 № 440, п. 1 Приложения №14 к указанному Постановлению).  
  
В случае если ранее в отношении данного рабочего места (в том числе вновь организованного (п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Федерального закона №426-ФЗ)) СОУТ не проводилась, то до ее проведения в трудовом договоре следует указывать общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).  
  
После проведения СОУТ и при ознакомлении с картой заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с работником (работниками), в котором указываются, 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 (ч. 3 ст. 57 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 15-1/В-1375).  
  
Такое же соглашение заключается и в случае, если по результатам новой СОУТ класс изменился по сравнению с установленным по результатам ранее проведенной СОУТ классом.  
  
СОУТ ― комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника, то есть оценивается непосредственно рабочее место (ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ). Таким образом, представляется, что повторно проводить оценку условий труда не требуется, так как условия труда на рабочем месте не зависят от количества работников, которые могут на нем трудиться. Данный вывод также подтверждает то, что перечень случаев для проведения внеплановой специальной оценки условий труда является закрытым и не содержит такого основания, как увеличение количества работников (ч. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ).  
  
При этом необходимо учесть, что согласно Письму Минтруда России от 25.05.2015 № 15-1/В-1929 в случае изменения кадрового состава и соответственно СНИЛС работников изменение внесенных в карты специальной оценки условий труда СНИЛС работников может быть осуществлено только при проведении следующей специальной оценки условий труда на данном рабочем месте. Однако, по нашему мнению, из данного разъяснения не следует вывод, что организация обязана проводить внеплановую СОУТ для целей изменения СНИЛС.  
  
Таким образом, по нашему мнению, организация не обязана проводить внеплановую СОУТ, если количество работников на данном рабочем месте увеличилось, поскольку Федеральный закон № 426-ФЗ такого требования не содержит. Однако данная позиция может вызвать претензии со стороны контролирующих органов.