**Итоги спецоценки: договариваемся с работником**

Если вы провели спецоценку условий труда на рабочих местах, то обязаны ознакомить работников с ее результатами, а также отразить их в трудовых договорах с работниками [п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100031,0;rnd=0.5685632744305309) (далее — Закон № 426-ФЗ); [ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.9627263597469555).

При заключении трудовых договоров с новыми работниками пункт об условиях труда надо включать в договор сразу. А как быть с теми сотрудниками, которые трудились у вас до проведения спецоценки?

**Условия труда**

В трудовом договоре обязательно указываются условия труда на рабочем месте [ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.9627263597469555), то есть класс (подкласс) по результатам спецоценки[ст. 14 Закона № 426-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100158,0;rnd=0.6188138451814623). Причем не имеет значения, являются они вредными или нет. Если вы проводили аттестацию рабочих мест, то указывать класс (подкласс) условий труда как в уже заключенных трудовых договорах, так и в договорах, заключаемых с новыми работниками, до проведения спецоценки не надо. [Письмо Минтруда от 21.03.2014 № 15-1/В-298](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=135762" \t "_blank).

После проведения спецоценки нужно в письменной форме ознакомить работников с ее результатами в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с момента утверждения отчета о спецоценке комиссией работодателя[п. 4 ч. 2 ст. 4](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100031,0;rnd=0.9628209745215369), [ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100186,0;rnd=0.858180485512395).

Затем надо включить в трудовой договор каждого работника пункт о его условиях труда. Без согласия работника сделать этого нельзя [ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.9627263597469555). Как и в какие сроки после проведения спецоценки нужно внести в договор такое дополнение, нам разъяснили в Роструде.

*ЖИГАСТОВА Татьяна Михайловна. Заместитель директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России*

*“Если при заключении трудового договора в нем не были указаны условия труда, то он должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие условия надо определить в отдельном соглашении, заключаемом в письменной форме и являющемся неотъемлемой частью трудового договора* [*ст. 57 ТК РФ*](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.9627263597469555)*.*

*Результаты специальной оценки действуют с момента утверждения отчета о ее проведении. Поскольку работодатель обязан организовать ознакомление работников с ее результатами в течение 30 календарных дней*[*п. 4 ч. 2 ст. 4*](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100031,0;rnd=0.8321958275410066)*,*[*ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ*](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100186,0;rnd=0.6253452442422451)*, то и дополнительное соглашение должно быть заключено в этот срок.*

*Причем заключение такого дополнительного соглашения нельзя считать письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки. Работник должен быть ознакомлен под роспись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а затем с ним должно быть подписано дополнительное соглашение”.*

Работник, ознакомившись с результатами спецоценки, может отказаться подписать такое соглашение.

*“Если работник отказывается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, например, по причине несогласия с результатами специальной оценки, следует иметь в виду, что он может обратиться в государственную инспекцию труда на предмет проведения государственной экспертизы ее результатов. Зафиксируйте отказ работника подписать дополнительное соглашение независимо от причины такого отказа (например, составьте об этом акт). При этом до заключения государственной экспертизы, по результатам которой результаты специальной оценки могут быть подтверждены или опровергнуты, в отношении работника будут действовать результаты спецоценки.*

*Если государственная экспертиза условий труда установит, что фактические условия труда на рабочем месте работника не соответствуют результатам специальной оценки, результаты спецоценки подлежат отмене. И по предписанию Роструда на этом рабочем месте надо провести внеплановую спецоценку”.*

Если пункт об условиях труда на рабочем месте уже прописан в трудовом договоре или дополнительном соглашении, то изменить его, в том числе по результатам спецоценки, можно только с согласия работника[ст. 72 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=440,0;rnd=0.7820666163381749). В то же время условие о рабочем месте не является обязательным условием трудового договора [ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.8811729479259071" \t "_blank) и, как правило, не включается в трудовой договор. В таком случае работник без его согласия может быть перемещен на другое рабочее место.

Не требует согласия работника также перемещение его в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если оно не указано в трудовом договоре, а также поручение ему работы на другом механизме или агрегате [ст. 72.1 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=442,0;rnd=0.9994498952959792).

И может получиться так, что на новом рабочем месте (на другом механизме, в другом структурном подразделении) условия труда по результатам спецоценки будут другими.

*“Если работник перемещается с рабочего места, на котором по результатам спецоценки установлены оптимальные и допустимые условия труда, на рабочее место с вредными условиями труда, ему должны предоставляться все виды гарантий и компенсаций по установленному классу вредности. В этом случае необходимо вести точный учет рабочего времени сотрудника, работающего во вредных условиях труда.*

*Если работник перемещается с рабочего места, где по результатам спецоценки установлен класс вредности (опасности), на рабочее место с оптимальными или допустимыми условиями труда, то компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда ему не предоставляются.*

*О состоянии рабочего места сотрудник должен быть информирован в письменном виде. Ведь он имеет право на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов* [*абз. 4 ч. 1 ст. 219 ТК РФ*](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=101348,0;rnd=0.476819264241488)*.*

*Если перемещение работника на другое рабочее место является постоянным, то есть он не вернется на прежнее рабочее место, то с ним надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда на рабочем месте”.*

Думаете, труд на воздухе безопасен и идет лишь на пользу? Отнюдь! Даже «полевые» рабочие места подлежат спецоценке для выявления возможных вредных факторов

Итак, подытожим.

После проведения спецоценки и утверждения отчета о ее проведении надо заключить дополнительные соглашения с работниками, указав в них класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, если:

* <или>ранее в отношении этих рабочих мест (в том числе вновь организованных[п. 1 ч. 1](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100196,0;rnd=0.1401084902423989), [ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164535;div=LAW;dst=100203,0;rnd=0.9013707442629626)) спецоценка не проводилась;
* <или>по результатам новой спецоценки класс изменился по сравнению с установленным по результатам предыдущей спецоценки.

В трудовом договоре также должны быть указаны гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях[ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.7318628152356933).Поэтому, если по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте изменились по сравнению с результатами предыдущей спецоценки или аттестации и это привело к изменению объема предоставляемых работнику гарантий и компенсаций «за вредность» (надбавка к зарплате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск), надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, изменяющее его положения об условиях труда и предоставляемых гарантиях и компенсациях[ст. 57 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=338,0;rnd=0.7318628152356933). Если работник откажется подписать такое соглашение, составьте об этом акт. Это обезопасит вас на случай проверки трудинспекцией.

Однако не забудьте, что гарантии и компенсации «за вредность» не могут быть уменьшены по сравнению с установленными на 01.01.2014, если спецоценка подтвердит, что у работника сохранились прежние условия труда[ч. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=156563;div=LAW;dst=100383,0;rnd=0.6984309928511424). Это особенно важно, поскольку по правилам ТК, вступившим в силу с этого года, гарантии и компенсации изменились.Так, теперь подклассы «вредности» 3.1 и 3.2 не дают работнику права на сокращенное рабочее время (36 часов)[ст. 92 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=100679,0;rnd=0.36219932564648905). При подклассе 3.1 не предоставляется дополнительный отпуск[ст. 117 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=102520,0;rnd=0.035134793464151826). Тем не менее, если такие компенсации были установлены работнику по результатам аттестации, проведенной до 01.01.2014, или предусмотрены советскими Списками, и спецоценка подтвердит сохранение прежних условий труда, то компенсации должны предоставляться по-прежнему[ч. 3 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=156563;div=LAW;dst=100383,0;rnd=0.15692157135183205).

На основании письменного согласия «вредника»:

* продолжительность рабочего времени может быть увеличена (но не более чем до 40 часов в неделю) с выплатой денежной компенсации[ст. 92 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=100679,0;rnd=0.36219932564648905);
* часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска «за вредность», которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией[ст. 117 ТК РФ](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164929;div=LAW;dst=102520,0;rnd=0.035134793464151826).

Такие изменения возможны в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Но действующие межотраслевые соглашения не содержат таких положений. Кроме того, есть работодатели, на которых действие отраслевых (межотраслевых) соглашений не распространяется. Могут ли они применять новые правила, нам рассказали в Роструде.

*“Если в отраслевом (межотраслевом) соглашении не предусмотрена возможность увеличения для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, рабочей недели до 40 часов и замены дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда свыше 7 календарных дней денежной компенсацией, то работодатели, в отношении которых действует такое соглашение, не могут на основании коллективного и (или) трудового договора увеличить продолжительность рабочей недели и заменить дополнительный отпуск денежной компенсацией. Работодатели, на которых не распространяется действие межотраслевых соглашений, также не могут увеличить продолжительность рабочей недели и заменить дополнительный отпуск денежной компенсацией на основании коллективного и (или) трудового договора”.*