**Вносим изменения в трудовой договор по результатам спецоценки**

*31 марта 2015 г.*

|  |
| --- |
| ***Условия труда на рабочем месте сотрудника могут измениться по результатам спецоценки – не соответствовать условиям, установленным аттестацией. Например, они были оптимальными, а спецоценка признала их вредными или опасными. Изменение условий труда требует внесения изменений в трудовые договоры с работниками.*** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристика условий труда на рабочем месте сотрудника является обязательным условием для включения в трудовой договор. Об этом говорится в ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса. Если сотрудник поступает на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в трудовом договоре также указывают гарантии и компенсации, предоставляемые работодателем за работу в таких условиях.  **КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА** Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ). **Результаты спецоценки.** Отнести условия труда на рабочих местах к вредным или опасным в целях применения трудового законодательства работодатель может только на основании результатов их спецоценки, проведенной в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее – Закон № 426-ФЗ). На это указал Минтруд России в Письме от 21.03.2014 № 15-1/В-298. **Четыре класса условий труда.** По степени вредности и (или) опасности условия труда на рабочем месте сотрудника делятся на (ст. 14 Закона № 426-ФЗ):* оптимальные (1-й класс);
* допустимые (2-й класс);
* вредные (подклассы 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4);
* опасные (4-й класс).

Если компания провела спецоценку, возможно, ей придется внести изменения в трудовые договоры с сотрудниками.  **В КАКИХ СЛУЧАЯХ ВНОСЯТ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?** Внести изменения в трудовой договор с работником нужно, если условия труда на его рабочем месте изменились. Например: * при заключении трудового договора условия труда были оптимальными или допустимыми (подтверждено результатами аттестации рабочих мест), а по результатам спецоценки они признаны вредными или опасными;
* условия труда были вредными или опасными (подтверждено результатами аттестации рабочих мест), а по результатам спецоценки они признаны оптимальными или допустимыми.

**Примечание.** В трудовой договор нельзя включать условия, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работнику по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если их все же включили, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). В первом случае работодатель обязан предоставить работнику гарантии и компенсации за работу в новых условиях труда, а во втором – работник лишается гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда (см. таблицу ниже).  *Таблица. Гарантии и компенсации работникам*

|  |  |
| --- | --- |
| Гарантии и компенсации | Условия труда на рабочем месте по результатам спецоценки |
| Опти-мальные | Допус-тимые | вредные1-й степени | вредные2-й степени | вредные3-й степени | вредные4-й степени | опасные |
| 1-й класс | 2-й класс | подкласс 3.1 | подкласс 3.2 | подкласс 3.3 | подкласс 3.4 | 4-й класс |
| Повышение оплаты труда (ст. 147 ТК РФ) | – | – | + | + | + | + | + |
| Дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ) | – | – | – | + | + | + | + |
| Сокращенное рабочее время(ст. 92 ТК РФ) | – | – | – | – | + | + | + |

  Согласно трудовому законодательству в течение всего срока действия трудового договора стороны вправе вносить в него изменения. Их вносят путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (ч. 1 ст. ст.9 ст. 72 ТК РФ). Такое соглашение между работником и работодателем является неотъемлемой частью трудового договора. Результаты спецоценки относятся к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В таком случае допускается изменять определенные сторонами условия трудового договора (кроме изменения трудовой функции работника) по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).  **ЕСЛИ УСЛОВИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ СОТРУДНИКА ИЗМЕНИЛИСЬ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦОЦЕНКИ** В этом случае работодателю нужно: * уведомить работника об изменении условий труда на его рабочем месте и о необходимости внести изменения в трудовой договор;
* подготовить проект дополнительного соглашения к трудовому договору с работником;
* при отказе сотрудника продолжать работу в новых условиях или отказе подписать дополнительное соглашение к трудовому договору соблюсти процедуру его увольнения.

 **УВЕДОМЛЯЕМ РАБОТНИКА ОБ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ЕГО ТРУДА**  С результатами спецоценки условий труда на рабочем месте работодатель обязан ознакомить сотрудника под роспись в срок не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки (п. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ). Свою подпись работник ставит в карте спецоценки условий труда на его рабочем месте в реквизите «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен(ы):» строки 050. **Примечание. Информирование работника об условиях труда** Работник имеет право получать от работодателя достоверные сведения (ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 212 и ч. 1 ст. 219 ТК РФ): * об условиях и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* о существующем риске повреждения здоровья;
* о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* о результатах проведения спецоценки условий труда на его рабочем месте (п. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

  **УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКА УЛУЧШЕНЫ – ЛЬГОТЫ ОТМЕНЯЮТСЯ** Если условия труда на рабочем месте сотрудника стали допустимыми или оптимальными, у работодателя больше нет оснований предоставлять ему гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Но об отмене гарантий и компенсаций, а также о необходимости внести соответствующие изменения в трудовой договор работника нужно уведомить не менее чем за два месяца до их отмены (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). В течение этого срока сотруднику нужно предоставлять гарантии и компенсации, ранее установленные трудовым договором. Унифицированной формы такого уведомления нет, его составляют в произвольной форме (образец 1 на с. 105). *Пример 1. Уведомление работника о внесении изменений в его трудовой договор в связи с улучшением условий его труда* *В АО «Эверест» микробиологом (код позиции Списка № 2 – 22505006-23619) трудится Ю.П. Белогоров.* *При заключении с ним трудового договора от 17.09.2013 № 47/13 условия труда определены как вредные 1-й степени 3-го класса [3.1] (п. 4 Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденного Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005). Класс условий труда был подтвержден аттестацией рабочих мест, проведенной в компании в 2013 году.* *Компания предоставляла работнику следующие гарантии и компенсации:* * *установила сокращенное рабочее время – 36-часовую рабочую неделю;*
* *выплачивала повышенную заработную плату;*
* *предоставляла дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.*

 *В 2013-2014 гг. работодатель проводил работу по усовершенствованию ряда условий труда на некоторых рабочих местах. В 2014 г. компания провела специальную оценку условий труда (отчет от 28.01.2015). По ее результатам на рабочем месте микробиолога Ю.П. Белогорова условия труда признаны допустимыми (2-й класс).* *Работник ознакомлен с результатами спецоценки, он расписался в карте спецоценки условий труда на его рабочем месте. После проведения спецоценки Ю.П. Белогоров теряет право на гарантии, предусмотренные за работу во вредных условиях труда, так как теперь его условия труда признаны допустимыми.* *Нужно уведомить работника о необходимости внесения изменений в его трудовой договор.* *Решение. Уведомление о внесении изменений в трудовой договор оформляют в произвольной форме (образец 1).*

|  |
| --- |
| *Образец 1* *Уведомление работника о необходимости внесения изменений**в трудовой договор*  *Акционерное общество «Эверест»*  *Исх. №38 от 12.02.2015**Микробиологу Белогорову Ю.П.*  *Уведомление об изменении трудового договора* *Уважаемый Юрий Петрович!* *Уведомляю  Вас  о  том,  что  заключенный  с Вами трудовой договор от 17.09.2013 №47/13-тд  подлежит  изменению  в  связи  с  результатами специальной оценки условий труда, утвержденными отчетом от 28.01.2015. Согласно  отчету  о  проведении  специальной  оценки условия труда на**Вашем рабочем месте признаны допустимыми (2-й класс).* *│**Предлагаю   Вам   заключить  дополнительное  соглашение  к  трудовому договору  от  17.09.2013  №47/13-тд  об  отмене  ранее  предоставленных гарантий и льгот.*                                                                         *Генеральный директор                                 Вершинин                                                       О.Р. Вершинин*                                                                     *С уведомлением ознакомлен,                       Белогоров                                                      Ю.П. Белогоров**один экземпляр получил* *12 февраля 2015 г.*  |

   **УСЛОВИЯ ТРУДА УХУДШИЛИСЬ – СОТРУДНИКУ НУЖНО УСТАНОВИТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**  В случае, когда по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте ухудшились, стали вредными или опасными, с работником также нужно заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем следует прописать новые условия труда работника, такие как: * режим работы;
* оплата труда;
* порядок предоставления и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска;
* обеспечение лечебно-профилактическим питанием;
* обязательный медосмотр и т.д.

 При этом следует учитывать, что предоставление обязательных льгот и гарантий начинается со дня подписания отчета о проведении спецоценки условий труда независимо от даты подписания дополнительного соглашения к трудовому договору (п. 3 Письма Минтруда России от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579).   **СОСТАВЛЯЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ** В проекте дополнительного соглашения к трудовому договору работодателю нужно указать новые условия труда на рабочем месте сотрудника и соответствующее им изменение режима рабочего времени и оплаты труда. *Пример 2. Содержание дополнительного соглашения в связи с улучшением условий труда* *Продолжим пример 1. Нужно составить проект дополнительного соглашения к трудовому договору с Ю.П. Белогоровым.* *Решение. Работодатель составил дополнительное соглашение, содержащее новые условия работы сотрудника (образец 2).*

|  |
| --- |
| *Образец 2* *Фрагмент дополнительного соглашения к трудовому договору* *Дополнительное соглашение № 1* *к трудовому договору от 17.09.2013 № 47/13-тд*                                                                         *г. Владивосток                                                                               17 февраля 2015 г.* *Ационерное    общество    «Эверест»,    именуемое    в    дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Вершинина Олега Романовича,действующего  на  основании  устава,  с  одной  стороны, и Белогоров Юрий Петрович,  именуемый  в  дальнейшем  «Работник»,  с  другой  стороны,  на основании  отчета  о  проведении  специальной  оценки  условий  труда  от 28.01.2015    и    коллективного   договора   от   31.12.2014 заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от 17.09.2013 № 47/13-тд о нижеследующем.*  *1.    Пункт 1.5 трудового договора изложить в новой редакции:* *«Условия  труда  на рабочем месте микробиолога относятся к допустимым (2-й класс), выполняемая работником по настоящему договору работа не относится к работе с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.*  *Рабочее   место  соответствует  государственным  нормативным  требованиям «охраны труда».*  *2. Пункт 3.1 трудового договора изложить в новой редакции: «Работнику     устанавливается     пятидневная     рабочая     неделя продолжительностью  40  (сорок) часов. Выходными днями являются суббота и воскресенье».* *3. Пункт  3.4  трудового  договора  (о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска) исключить.* *4. Пункт  4.3  трудового  договора  (о  доплате  за работу во вредных условиях труда) исключить.* *5. Пункт 4.5 трудового договора (о выдаче молока за работу во вредных условиях труда) исключить.* *6. Остальные условия трудового договора от 17.09.2013 № 47/13-тд, не затронутые настоящим соглашением, остаются неизменными.* *7. Настоящее  соглашение  вступает  в силу через два месяца с момента подписания  изменений  обеими  сторонами  и  является неотъемлемой частью вышеуказанного трудового договора.* *8. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, идентичных  по содержанию,  имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.*   |

  **ЕСЛИ РАБОТНИК ОТКАЗЫВАЕТСЯ ПОДПИСЫВАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ** Работник может отказаться подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, если он не согласен: * с результатами специальной оценки условий труда;
* отменой гарантий и компенсаций.

  **РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН С РЕЗУЛЬТАТАМИ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**  Закон № 426-ФЗ позволяет работнику обжаловать результаты проведения спецоценки условий труда на его рабочем месте (пп. 3 п. 1 .ст. 5 Закона № 426-ФЗ). Для этого ему нужно обратиться в госинспекцию труда, которая проведет государственную экспертизу условий труда (п. 1 .ст. 26 Закона № 426-ФЗ). На основании заключения государственной экспертизы условий труда результаты спецоценки будут подтверждены или отменены. В этом случае работодателю нужно провести внеплановую спецоценку (п. 2 ч. 1 ст. 17 Закона № 426-ФЗ).  **СОТРУДНИК ОТКАЗЫВАЕТСЯ РАБОТАТЬ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ**  Если работник не согласен работать в новых условиях, работодателю нужно в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 74 ТК РФ): * вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника;
* вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

 Работодатель обязан предлагать сотруднику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если такой работы для сотрудника нет или он отказывается от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).  *Н.А. Яманова* *Источник*: *«Зарплата», №2, 2015.* |