**О внесении в трудовой договор сведений об условиях труда на рабочем месте**

ВОПРОС:
*Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в ст. 57 ТК РФ внесены изменения, согласно которым трудовой договор должен содержать сведения об условиях труда на рабочем месте. Достаточно ли включить в трудовой договор информацию об условиях труда на рабочем месте (например, оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс в соответствии с картой аттестации) и не знакомить работника с результатами (отчетом) специальной оценки условий труда при приеме на работу? Необходимо 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 с вновь принятыми работниками необходимо включать информацию об условиях труда на рабочем месте (например, оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс в соответствии с картой аттестации) либо оформить дополнительное соглашение к уже заключенному трудовому договору и при этом в письменной форме ознакомить работника с результатами (отчетом) оценки условий труда при приеме на работу или перед заключением дополнительного соглашения.
         Для внесения в карту специальной оценки условий труда сведений о вновь принятом на данное рабочее место работнике необходимо проводить внеплановую оценку условий труда, если численность работников, занятых на данном рабочем месте, увеличилась по сравнению с тем, когда проводилась специальная оценка условий труда на рабочем месте.
ОБОСНОВАНИЕ:
         В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре обязательно должны быть указаны:
– 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. 9ч. 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» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ)). Согласно ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 426-ФЗ условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.
          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.
          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 карту СОУТ. В связи с тем, что только в карте СОУТ, форма которой утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, имеется место для подписи работника, представляется, что работник должен быть ознакомлен под роспись только с картой СОУТ на занимаемом рабочем месте.
          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 после проведения СОУТ и при ознакомлении с картой заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с работником (работниками), в котором указывается класс (подкласс) условий труда на рабочем месте (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).
          Такое же соглашение заключается и в случае, если по результатам новой СОУТ класс изменился по сравнению с установленным по результатам ранее проведенной СОУТ классом. При этом в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 г. (ч. 6 ст. 27 Федерального закона № 426-ФЗ).
          Согласно ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ 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. 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.
          Однако Минтруд России на своем официальном сайте привел Информацию «Типовые вопросы и ответы (разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда)», из которой следует, что, если на рабочее место, на котором ранее проведена специальная оценка условий труда, принят новый работник, внесенный в карту специальной оценки условий труда СНИЛС может быть изменен только в случае проведения очередной или внеплановой специальной оценки условий труда (п.16).
          Поскольку в рассматриваемой ситуации численность работников, занятых на данном рабочем месте, увеличилась по сравнению с моментом проведения СОУТ, то в карту необходимо внести СНИЛС вновь принятого работника, а согласно рекомендациям Минтруда России это возможно только в случае проведения очередной или внеплановой СОУТ. Таким образом, работодателю при принятии решения о необходимости проведения внеплановой СОУТ следует учитывать приведенные разъяснения Минтруда РФ, хотя они нормой права не являются.
         Кроме того, вступили в силу изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях, согласно которым нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, согласно ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет административную ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5000 до 10 000 руб.; на юридических лиц – от 60000 до 80000 руб.
          Нарушение оформления трудового договора влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5000 до 10 000 руб.; на юридических лиц – от 50 000 до 100000 руб. (ч.4 ст. 5.27 КоАП РФ).