

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 20 ноября 2015 года № 2628-6-1

Федеральной службой по труду и занятости рассмотрены обращения <...>.

Вопрос:

С 2014 года одним из условий трудового договора являются условия труда на рабочем месте (ст. 57 ТК РФ). Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливают по результатам проведения специальной оценки условий труда, которую работодатель обязан проводить с 1 января 2014 года (Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ). При этом в отношении рабочих мест, не указанных в части 6 статьи 10 закона № 426-ФЗ (к ним относятся офисные рабочие места), спецоценка может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 года. Кроме того, по ранее действовавшему порядку аттестации рабочих мест (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н) можно было не проводить аттестацию на некоторых рабочих местах, связанных с работой на компьютерах.

В связи с изложенным просим Вас разъяснить:

1. Надо ли записывать условия труда в трудовых договорах с офисными работниками, на рабочих местах которых не проведена ни аттестация, ни спецоценка?
2. Если надо, то как это сделать – написать «условия труда оптимальные», «условия труда безопасные» или как-то иначе?
3. Какие возможны последствия для компании, если в трудовом договоре не будет написано об условиях труда?

Ответ:

В пределах компетенции сообщаем следующее.

1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным условиям труда до 1 января 2014 года осуществлялось на основании аттестации рабочих мест, которая проводилась в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» не реже одного раза в пять лет.

С 1 января 2014 года вышеуказанный документ утратил силу в связи с изданием Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ). Таким образом, в настоящее время отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным условиям должно осуществляться на основании проведенной специальной оценки условий труда. Согласно пункту 4 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится также не реже чем один раз в пять лет.

При этом согласно статье 27 Федерального закона № 426-ФЗ в случае, если до дня вступления закона в силу в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

Статьей 17 Федерального закона № 426-ФЗ предусмотрена обязанность работодателя, заключающаяся в проведении внеплановой специальной оценки условий труда. Она возникает в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона № 426-ФЗ;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев.

При этом специальная оценка условий труда проводится в отношении всех категорий работников, за исключением надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (часть 3 статьи 3 Федерального закона № 426-ФЗ).

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», вступившим в силу с 01.01.2014, в ТК РФ внесены изменения, устанавливающие дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 92, 117, 147 ТК РФ).

При этом отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным условиям труда в целях, предусмотренных трудовым законодательством, с 01.01.2014 должно осуществляться на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ.

Необходимо учитывать, что условия труда на рабочем месте, а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для внесения в трудовой договор (статья 57 ТК РФ).

При этом статьей 57 ТК РФ не предусмотрены какие-либо временные отсрочки исполнения данной обязанности работодателя. В случае отсутствия на момент заключения трудового договора, недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

На основании изложенного, полагаем, что во избежание нарушений трудового законодательства, в случае отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда должна быть проведена в кратчайшие сроки, в том числе, и в целях установления фактических условий труда работников с последующим, при необходимости, предоставлением вышеуказанных гарантий и компенсаций.

Дополнительно сообщаем, что внесение изменений в трудовой договор возможно только с учетом применения статьи 74 ТК РФ, поскольку имеет место изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, а именно: объема гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник работает в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей (часть 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ).

2. Согласно абзацам второму-четвертому статьи 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

В соответствии с частями первой, третьей статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья статьи 68 ТК РФ).

На основании вышеизложенного полагаем, что если соответствующая обязанность закреплена локальным нормативным актом, должностной инструкцией или непосредственно трудовым договором и работник ознакомлен с ней под роспись, то его

можно привлечь к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном статьей 193 ТК РФ.

Настоящее письмо не является нормативным правовым актом.

Начальник Управления юридического
сопровождения деятельности
центрального аппарата и правовой поддержки
территориальных органов Роструда

Р.А. Страхов