

**Минтруд разъяснил, как составить трудовой договор при отсутствии результатов спецоценки условий труда.**

Какие условия труда надо указать в трудовом договоре с работником, если на его рабочем месте спецоценка условий труда (СОУТ) еще не проводилась? Нужно ли будет менять трудовой договор после проведения СОУТ? На эти вопросы министерство труда и соцзащиты ответило в недавно опубликованном письме от 26.03.20 № 15-1/В-1375.

Условия труда на рабочем месте — это один из обязательных реквизитов трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Условия труда определяются количественными показателями (параметрами), характеризующими влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека. Например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение и т.д. Все эти данные фиксируются в картах специальной оценки условий труда (ст. 209 НК РФ).

Если на рабочем месте СОУТ еще не проводилась, то, как полагают в Минтруде, в контракте с работником достаточно указать общую характеристику условий труда (описание рабочего места, используемого оборудования и особенностей работы с ним). Но после проведения спецоценки в трудовой договор нужно внести недостающие сведения: 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.

Работодатель должен ознакомить работника с результатами спецоценки под подпись. Сделать это нужно в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. Такой срок установлен частью 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В указанный срок не включаются периоды болезни, отпуска, командировки работника, а также междувахтового отдыха.

При этом в Минтруде обращают внимание, что письменное ознакомление работника с результатами СОУТ не является одновременно уведомлением об изменении условий трудового договора. Если по итогам спецоценки планируются такие изменения, то нужно не только ознакомить работника с результатами СОУТ, но и отдельно уведомить о внесении изменений в трудовой договор.

Согласно статье 74 ТК РФ, о предстоящих изменениях договора необходимо уведомить сотрудника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Таким образом, изменение условий трудового договора возможно не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении спецоценки условий труда.