**Нужно ли уведомлять за два месяца работников о новых результатах СОУТ?**

**Ответ** Условие труда на рабочем месте является обязательным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Данный пункт трудового договора должен содержать ссылку на СОУТ с указанием даты ее окончания. Поэтому после завершения новой спецоценки в трудовой договор необходимо внести соответствующие изменения (класс условий труда, дата окончания СОУТ, гарантии и компенсации, предоставляемые работнику за работу во вредных и/или опасных условиях), которые оформляются так же, как изменение любых других условий трудового договора, – путем заключения дополнительных соглашений с сотрудниками (ст. 72 ТК РФ). Если сотрудник отказывается от заключения дополнительного соглашения, работодатель вправе выступить с инициативой одностороннего изменения условий трудового договора, предупредив сотрудника не менее чем за два месяца, поскольку внесение изменений вызвана объективным изменением организационных и технологических условий труда, что подтверждают материалы специальной оценки (ст. 74 ТК РФ). Если сотрудник не согласится с изменением и в этом случае и его нельзя перевести на другую работу, работодатель по истечении двух месяцев вправе расторгнуть с ним трудовой договор (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Таким образом, уведомление об изменении условий труда необходимо составить в том случае, если работник отказывается от заключения доп. соглашения к трудовому договору в порядке ст. 72 ТК РФ. Если в своем вопросе Вы имели в виду уведомление работников о наличии (отсутствии) вредных условий труда на рабочем месте (а не об изменении условий трудового договора), то такого требования в законодательстве нет. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Поставленная задача выполняется посредством выполнения следующих действий. В соответствии с ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ работодатель должен ознакомить работников с результатами специальной оценки на их рабочих местах под подпись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки, т.е. работодатель знакомит работника с картой спецоценки. Кроме того, надо внести изменения в трудовые договоры описанным выше способом.

1.Ситуация**: Как внести изменения в трудовой договор сотрудника, если по результатам специальной оценки на его рабочем месте выявлены вредные или опасные условия труда** Необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и закрепить в нем дополнительные гарантии. Если по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте сотрудника выявлены вредные или опасные условия труда, то работодатель обязан предоставить ему гарантии и компенсации (ст. 7 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Такие гарантии и компенсации относятся к обязательным условиям трудового договора. Поэтому необходимо заключить дополнительное соглашение к договору, где будут прописаны такие гарантии (абз. 7 ч. 2 ст. 57, ст. 72 ТК). Если за работу во вредных или опасных условиях сотруднику полагаются также оплата труда в повышенном размере и дополнительный оплачиваемый отпуск, то, кроме дополнительного соглашения, издайте приказ об изменении условий договора в произвольной форме. Оформить дополнительные соглашения с сотрудниками, на чьих местах выявлены вредные условия, нужно с даты, когда утвердили отчет о специальной оценке. Дата утверждения отчета подтверждает завершение спецоценки, и именно с этой даты следует применять и ее результаты. На это также указывают специалисты Минтруда в письме от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579.

*Из ответа «Как организовать работу при вредных или опасных условиях труда»*

*Нина Ковязина, заместитель директора департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России*

2.Ситуация**: Как внести изменения в трудовой договор сотрудника, если по результатам оценки труда на его рабочем месте вредные и опасные условия труда не выявлены**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК). Работодатель обязан в том числе обеспечить проведение специальной оценки условий труда. По ее результатам определяется работа сотрудника в опасных и вредных условиях труда, а также решается вопрос об установлении компенсаций (ст. 7 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, которые подтверждены результатами спецоценки, компенсации за вредные условия труда сотрудникам не устанавливаются (ст. 219 ТК). Поскольку условия труда, размер оплаты, продолжительность рабочего времени и отпуска являются условиями трудового договора, при установлении оптимальных или допустимых условий труда необходимо заключить дополнительное соглашение к нему (ст. 72 ТК). Если сотрудник отказывается заключать дополнительное соглашение, которое отменяет компенсации, работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора. Об этом он должен уведомить сотрудника минимум за два месяца. Поскольку отмена компенсаций вызвана изменением организационных и технологических условий труда (ст. 74 ТК). Если сотрудник не согласится с изменением и в этом случае и его нельзя перевести на другую работу, работодатель по истечении двух месяцев вправе расторгнуть с ним трудовой договор (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК).

*Из ответа «Как организовать работу при вредных или опасных условиях труда» Нина Ковязина, заместитель директора департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении Минздрава России*

Источник: https://www.kdelo.ru/qa/221052-nujno-li-uvedomlyat-za-dva-mesyatsa-rabotnikov-o-novyh-rezultatah-sout

Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки.