ВОПРОС:

 Какие данные об условиях труда на рабочих местах вписывать в трудовые договоры с работниками, если в организации не проводились ни аттестация рабочих мест, ни специальная оценка условий труда?

 ОТВЕТ:

 До проведения специальной оценки условий труда организация может указать в трудовом договоре с работником общие характеристики рабочего места. Отсутствие в трудовом договоре общих положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства.Дополнить трудовые договоры положениями о конкретных характеристиках условий труда организация, в которой не проводилась аттестация рабочих мест, должна после проведения специальной оценки условий труда.

 ОБОСНОВАНИЕ:

 Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ с 1 января 2014 г. дополнена абз. 9, предусматривающим, что обязательным для включения в трудовой договор является положение об условиях труда на рабочем месте.

 С 1 января 2014 г. также вступили в силу отдельные положения Закона № 426-ФЗ, согласно которому по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона № 426-ФЗ).

 По результатам проведения специальной оценки условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Закона № 426-ФЗ).

 Однако из рассматриваемой ситуации следует, что специальная оценка условий труда в организации не проводилась.

 Заметим, что, если до 1 января 2014 г. 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 проведения внеплановой оценки (ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ). Однако в рассматриваемом случае аттестация рабочих мест также не проводилась.

 Вместе с этим в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 г. (ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ).

 За непроведение организацией спецоценки предусмотрена административная ответственность в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

 По мнению Минтруда России, изложенному в Письме от 14.07.2016 г. № 15-1/ООГ-2516, если работник принимается на рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (класс (подкласс) условий труда, полагающиеся гарантии и компенсации).

 Отсутствие в трудовом договоре с работником общих положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2016 г. по делу № 33-19136/2016). За такое нарушение организация может быть привлечена к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

 С учетом изложенного считаем, что до проведения специальной оценки условий труда организация может указать в трудовом договоре с работником общие характеристики рабочего места. Отсутствие в трудовом договоре положений об условиях труда на рабочем месте может быть признано нарушением норм трудового законодательства. Дополнить трудовые договоры положениями о конкретных характеристиках условий труда организация, в которой не проводилась аттестация рабочих мест, должна после проведения специальной оценки условий труда.

Подготовлено на основе материала

Д.И. Шофмана

ООО «ФондИнфо»

Источник публикации: CПС КонсультантПлюс,

электронный ресурс: www.consultant.ru.