**Эффективный контракт. Раздел «Условия труда»**

***В соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:*** гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=44E39343CC270CD204FB6A0FDA32C4E911018943F85DC86EB7E5D2F7B0A5AB85CAF65258589FB64FcFbEH) от 28.12.2013 N 421-ФЗ); условия труда на рабочем месте; (абзац введен Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=44E39343CC270CD204FB6A0FDA32C4E911018943F85DC86EB7E5D2F7B0A5AB85CAF65258589FB64FcFbDH) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Условия труда, отклоняющиеся от нормальных, должны быть зафиксированы в локальных нормативных актах. Основные отклонения фиксируются в аттестационных картах по итогам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, либо в картах специальной оценки условий труда, если были по итогам инструментальных исследований определены классы условий труда с вредными производственными факторами ( класс 3…)

**В трудовом договоре обязательно указываются условия труда на рабочем месте, то есть класс (подкласс) по результатам специальной оценки условий труда. Причем не имеет значения, являются они вредными или нет.**

**После проведения специальной оценки нужно в письменной форме ознакомить работников с ее результатами в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска) с момента утверждения** [**отчета**](consultantplus://offline/ref=81C525D57D59B911FA894D2A8D56D2767C6DE623A8CDD43EAEDAA0537FE3BAA318C5197FDA6A2698I8CEJ) **о специальной оценке комиссией работодателя.**

Затем **надо включить в трудовой договор каждого работника пункт о его условиях труда**. Без согласия работника сделать этого нельзя. Как и в какие сроки после проведения спецоценки нужно внести в трудовой договор такое дополнение, есть разъяснение Департамента условий и охраны труда Минтруда России: *"Если при заключении трудового договора в нем не были указаны условия труда, то он должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие условия надо определить в отдельном соглашении, заключаемом в письменной форме и являющемся неотъемлемой частью трудового договора.*

*Результаты специальной оценки действуют с момента утверждения отчета о ее проведении. Поскольку работодатель обязан организовать ознакомление работников с ее результатами в течение 30 календарных дней, то и дополнительное соглашение должно быть заключено в этот срок.*

*Причем заключение такого дополнительного соглашения нельзя считать письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки. Работник должен быть ознакомлен под роспись с* [*картой*](consultantplus://offline/ref=81C525D57D59B911FA894D2A8D56D2767C6DE623A8CDD43EAEDAA0537FE3BAA318C5197FDA6A2198I8C8J) *специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а затем с ним должно быть подписано дополнительное соглашение".*

Работник, ознакомившись с результатами специальной оценки, может отказаться подписать такое соглашение по причине несогласия с результатами специальной оценки, так как он может обратиться в государственную инспекцию труда на предмет проведения государственной экспертизы ее результатов. Составляется акт об отказе. При этом до заключения государственной экспертизы, по результатам которой результаты специальной оценки могут быть подтверждены или опровергнуты, в отношении работника будут действовать результаты спецоценки.

*Если государственная экспертиза условий труда установит, что фактические условия труда на рабочем месте работника не соответствуют результатам специальной оценки, результаты спецоценки подлежат отмене. И по предписанию Роструда на этом рабочем месте надо провести внеплановую спецоценку".*

Если пункт об условиях труда на рабочем месте уже прописан в трудовом договоре или дополнительном соглашении, то изменить его, в том числе по результатам специальной оценки, можно только с согласия работника. В то же время условие о рабочем месте не везде включается в трудовой договор. В таком случае работник без его согласия может быть перемещен на другое рабочее место. Не требует согласия работника также перемещение его в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если оно не указано в трудовом договоре, а также поручение ему работы на другом механизме или агрегате. И может получиться так, что на новом рабочем месте (на другом механизме, в другом структурном подразделении) условия труда по результатам спецоценки будут другими.

Если работник перемещается с рабочего места, на котором по результатам специальной оценки установлены оптимальные и допустимые условия труда, на рабочее место с вредными условиями труда, ему должны предоставляться все виды гарантий и компенсаций по установленному классу вредности. В этом случае необходимо вести точный учет рабочего времени сотрудника, работающего во вредных условиях труда.

Если работник перемещается с рабочего места, где по результатам спецоценки установлен класс вредности, на рабочее место с оптимальными или допустимыми условиями труда, то компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда ему не предоставляются.

О состоянии рабочего места работник должен быть информирован в письменном виде. Ведь он имеет право на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Если перемещение работника на другое рабочее место является постоянным, то есть он не вернется на прежнее рабочее место, то с ним надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда на рабочем месте.

После проведения спецоценки и утверждения отчета о ее проведении надо заключить дополнительные соглашения с работниками, указав в них класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, если:

* **(или)** ранее в отношении этих рабочих мест (в том числе вновь организованных) спецоценка не проводилась;
* **(или)** по результатам новой спецоценки класс изменился по сравнению с установленным по результатам предыдущей спецоценки, АРМ.

**В трудовом договоре также должны быть указаны гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях.** Поэтому, если по результатам спецоценки условия труда на рабочем месте изменились по сравнению с результатами предыдущей спецоценки или аттестации и это привело к изменению объема предоставляемых работнику гарантий и компенсаций "за вредность" (надбавка к зарплате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск), надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, изменяющее его положения об условиях труда и предоставляемых гарантиях и компенсациях. Если работник откажется подписать такое соглашение, составляется об этом акт.

Гарантии и компенсации "за вредность" не могут быть уменьшены по сравнению с установленными на 01.01.2014, если спецоценка подтвердит, что у работника сохранились прежние условия труда. Это особенно важно, поскольку по правилам [ТК](consultantplus://offline/ref=81C525D57D59B911FA894D2A8D56D2767C6EEA29A3CCD43EAEDAA0537FIEC3J) РФ, вступившим в силу с 2014 года, гарантии и компенсации изменились. Так, теперь подклассы "вредности" 3.1 и 3.2 не дают работнику права на сокращенное рабочее время (36 часов). При подклассе 3.1 не предоставляется дополнительный отпуск. Тем не менее, если такие компенсации были установлены работнику по результатам аттестации, проведенной до 01.01.2014, или предусмотрены советскими Списками, и спецоценка подтвердит сохранение прежних условий труда, то компенсации должны предоставляться по-прежнему.

**В разделе трудового договора (эффективного контракта) в разделе труда «Условия труда» указываются:**

* Класс условий труда по специальной оценке: оптимальный (1), допустимый (2), вредный (3.1, 3.2, 3.3)
* Доплата за вредные условия труда - минимум 4% тарифной ставки (если есть);
* Дополнительный отпуск за вредные условия труда - минимум 7 календарных дней (если есть);
* Сокращенный рабочий день 36 часов за работу с вредными условиями труда в соответствии с классом 3.3 или 3.4 (если есть);
* Бесплатное обеспечение средствами индивидуальной защиты (перечисление СИЗ и сроков износа в соответствии с утверждённым Перечнем для данной профессии, или должности по итогам спецоценки условий труда или аттестации рабочих мест).
* Стажировка на рабочем месте в количестве от 2 до 14 рабочих дней в зависимости от условий на рабочем месте работника.
* Обязательное бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров раз в год в соответствии с приказом Минздравасоцразвития № 302н от 12.04.2011г.
* Обязательное бесплатное прохождение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральным законом «Об иммунопрофилактике\_\_\_\_\_
* Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний
* Бесплатное обеспечение медицинской книжкой и санитарно-гигиеническое обучение (1 раз в 2 года).

**Примечание:** форма трудового договора (эффективного контракта) - примерная. Целесообразнее прописать условия труда работника в разделе 7 «Иные условия трудового договора» (это рекомендация).