

Как отразить характеристики условий труда на рабочем месте в трудовом договоре?

Характеристики условий труда прописываются в трудовом договоре в соответствии с картой специальной оценки условий труда (СОУТ), которая содержит сведения об установленном организацией, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда на рабочих местах.

Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда ([ч. 2 ст. 22 ТК РФ](#)).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя ([ч. 1 ст. 56 ТК РФ](#)).

В трудовом договоре условия труда на рабочем месте являются обязательными для включения, также в нем необходимо указывать гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте ([ч. 2 ст. 57 ТК РФ](#)).

Характеристики условий труда в трудовом договоре

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника ([ч. 2 ст. 209 ТК РФ](#)).

Характеристики условий труда - это количественные показатели (параметры), характеризующие влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека (например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение, ионизирующее излучение, степень воздействия физических, химических, биологических факторов и т.д.). Все эти данные фиксируются у работодателя в картах СОУТ ([Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375](#)).

Работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя ([ч. 3 ст. 214 ТК РФ](#), [ч. 1 ст. 3](#), [ч. 1 ст. 8](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ)).

При этом СОУТ 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 ([ч. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ](#)).

Если работник принимается на рабочее место, на котором СОУТ 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 СОУТ трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (в частности, идентифицированные на рабочем месте 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) (**Письмо** Минтруда России N 15-1/В-1375).

Судебная практика также указывает на то, что отсутствие на момент заключения трудового договора результатов СОУТ на рабочем месте не освобождает работодателя от включения в договор условий труда на рабочем месте, так как **ст. 57 ТК РФ** не предусматривает какие-либо временные отсрочки исполнения данной обязанности работодателя. До проведения СОУТ в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). В противном случае работодатель может быть привлечен к ответственности на основании **ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ** (**Решение** Московского городского суда от 10.11.2020 по делу N 7-3023/2020).

Таким образом, характеристики условий труда на рабочем месте в трудовом договоре отражаются на основании результатов СОУТ при выявлении вредных и (или) опасных условий труда. Данные об условиях труда указываются в соответствии с картой СОУТ, которая содержит сведения об установленном экспертом организации, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах (**п. 3 ч. 1, ч. 4 ст. 15 Закона N 426-ФЗ**).

Соответственно, если заключению трудового договора предшествовала проводимая работодателем СОУТ, то в трудовом договоре отразить характеристики условий труда на рабочем месте следует следующим образом:

- указать класс (подкласс) условий;
- перечислить вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ;
- указать компенсации и гарантии, которые получает работник, трудящийся во вредных и опасных условиях (надбавка к окладу (минимум 4%, **ст. 147 ТК РФ**), дополнительный отпуск (**ст. 116 ТК РФ**), бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты (**ст. 222 ТК РФ**) и иные привилегии на усмотрение работодателя) (**ч. 1 и 3 ст. 216 ТК РФ**).

Пример. Формулировка характеристики условий труда на рабочем месте в трудовом договоре

"Условия труда на рабочем месте работника относятся к подклассу 3.3 (вредные условия).
Характеристики условий труда:

Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Классификация условий труда
--	-----------------------------

Тяжесть трудового процесса	3.3
Напряженность трудового процесса	3.3
... (необходимо привести перечень вредных и/или опасных условий труда из строки 030 карты специальной оценки условий труда)	

Выполнение работы связано с вредными и (или) опасными производственными факторами, в том числе повышенным уровнем шума и освещенности, а также значительной нагрузкой на зрение из-за работы с мелкими деталями.

Работнику полагаются следующие дополнительные гарантии: ...".

Либо таким образом: "Условия труда на рабочем месте работника относятся к оптимальным (1-й класс). Выполняемая работником по настоящему договору работа не относится к работе с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Рабочее место соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда".

В случае когда работник принимается на рабочее место, на котором СОУТ ранее не проводилась, то формулировка в трудовом договоре может быть следующая: "Рабочее место работника расположено в помещении со смешанным освещением и состоит из рабочего стола и компьютерного кресла. Рабочее место оборудовано компьютером, принтером, телефоном. Класс условий труда на рабочем месте работника определяется по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте, которая проводится в установленные законодательством сроки".

Внесение изменений в трудовой договор по результатам СОУТ предполагает изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца ([ст. 74 ТК РФ](#)).

Характеристика условий труда при направлении к другому работодателю

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены гл. 53.1 ТК РФ, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического или юридического лица ([ст. 341.1 ТК РФ](#)).

Направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в том числе в целях ([п. 13 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)):

- 1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с

законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ;

2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Таким образом, направление работников частными агентствами занятости на работы с вредными условиями труда возможно только в случае, если по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям 1-й и 2-й степени. В отношении юридического лица, не являющегося частным агентством занятости, но имеющего право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников аффилированным лицам, данное ограничение не установлено, то есть работник при его согласии может быть направлен на работы во вредных условиях любой степени.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной (ч. 3 ст. 341.1 ТК РФ).

Для работника предоставляющая персонал организация является работодателем, с которым он заключает трудовой договор. При направлении работника для работы у принимающей стороны трудовые отношения между этим работником и направляющей организацией не прекращаются, а с принимающей стороной - не возникают (ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ).

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне (ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ). Дополнительные соглашения к трудовому договору являются неотъемлемой частью трудового договора.

Поскольку условия о гарантиях и компенсациях 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, являются обязательными для включения в трудовой договор, данные сведения необходимо будет указать в дополнительном соглашении к трудовому договору. Данные о характеристике условий труда на рабочем месте в дополнительном соглашении указываются на основании информации, предоставляемой принимающей стороной. Достоверность сведений об указанных условиях может обеспечиваться представлением принимающей стороной заверенной копии или выписки из документов по результатам СОУТ (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).