Как внести изменения в трудовые договоры, в которые включены гарантии и компенсации, если по результатам СОУТ вредность не выявлена?

организации были выявлены вредные условия труда, в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении специальной оценки условий труда в трудовые договоры с целью исключения из них условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда?

  
  
  
**ВОПРОС:**

**По результатам аттестации рабочих мест в организации были выявлены вредные условия труда, в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении специальной оценки условий труда вредность не выявлена. Как внести изменения в трудовые договоры с целью исключения из них условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда?**

**ОТВЕТ:**

Одними из обязательных для включения в трудовой договор являются также условия труда на рабочем месте и 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 (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

**Необходимо заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых указать условия труда на рабочем месте и отсутствие гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в связи с результатами специальной оценки условий труда.**

Если по результатам специальной оценки условий труда изменились условия труда и перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, необходимо внести соответствующие изменения в трудовые договоры работников. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Следовательно, при изменении условий трудовых договоров с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам в письменной форме.



Изменения условий труда после проведения специальной оценки условий труда, при которой не выявлены вредные факторы воздействия на работника, относятся к нормам ч. 1 ст. 74 ТК РФ (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Таким образом, при изменении условий трудового договора в части условий труда на рабочем месте и исключении из трудового договора гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда усматривается, что необходимо заключение дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме.  
   
В дополнительных соглашениях необходимо указать новые условия труда на рабочем месте по результатам проведенной специальной оценки условий труда, а также отсутствие гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.  
   
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).  
Как правило, работникам выдаются соответствующие письменные уведомления о предстоящих изменениях условий трудового договора, в которых указываются также последствия отказа от работы в изменившихся условиях и гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, при увольнении в связи с отказом от такой работы.  
   
Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).  
   
При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ). При увольнении работника по указанному основанию ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).  
   
Следует учесть, что по 31.03.2021 работодатели согласно Перечню, утв. Приказом Минтруда России от 14.05.2020 № 241, и работники (кроме некоторых категорий) могут добровольно участвовать в эксперименте по использованию электронных (без дублирования на бумажном носителе) кадровых документов, в отношении которых предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись (ч. 1, 4 - 6 ст. 1, ст. 3, ч. 1 ст. 5 Закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ, п. п. 6, 7 Положения, утв. Приказом Минтруда России от 14.05.2020 N 240н, Приложение № 3 к Положению № 240н).