**Проведение СОУТ на новом рабочем месте**

ВОПРОС:  
В организации создано новое рабочее место. Специальная оценка условий труда еще не проводилась, но подана соответствующая заявка. Для проведения специальной оценки необходимо определенное время. Каков порядок действий работодателя в данной ситуации, если работник уже принят на работу?

ОТВЕТ:  
Работодатель может ничего не указывать в трудовом договоре с работником, принятым на новое рабочее место, относительно вредных и (или) опасных условий труда, предусматривающих гарантии и компенсации, а добавить после проведения спецоценки. При заключении договора следует указать общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).  
  
ОБОСНОВАНИЕ:  
Согласно п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» внеплановая специальная оценка условий труда должна быть проведена в случае ввода в эксплуатацию вновь организованного рабочего места в течение двенадцати месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованного рабочего места.  
В то же время в соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе 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, условия труда на рабочем месте.  
В соответствии со ст. 219 ТК РФ назначение гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, предусмотренном ст. ст. 92, 117 и 147 ТК РФ, которыми в качестве оснований для их назначения рассматриваются исключительно результаты специальной оценки условий труда.  
Отсутствие объективных данных о состоянии условий труда на вновь организованном рабочем месте, позволяющих однозначно определить объем гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а именно результатов специальной оценки условий труда, предопределяет необходимость предварительной до утверждения результатов указанной оценки договоренности работодателя и работника о содержании соответствующих положений трудового договора исходя из условий труда на аналогичных вновь организуемому рабочих местах. В частности, следует указать общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).  
При этом работодатель может ничего не указывать в трудовом договоре с данным работником относительно вредных и (или) опасных условий труда, предусматривающих гарантии и компенсации, а добавить после проведения спецоценки.  
Отсутствие в трудовом договоре положений об условиях труда на рабочем месте нарушает положения трудового законодательства и влечет ответственность (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2016 по делу № 33-19136/2016)).  
По завершении специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями в отношении условий труда (класс (подкласс) условий труда) и гарантий и компенсаций, полагающихся работнику, занятому на таком рабочем месте (при необходимости) (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).