**Корректировка трудовых договоров в связи с законом о специальной оценке условий труда**

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"» была дополнена ст. 57 ТК РФ в части обязательных условий трудового договора.

Важно обратить внимание на то, что ст. 57 ТК РФ была дополнена еще одним обязательным для включения в трудовой договор условием. Теперь работодатель должен указывать в тексте трудового договора условия труда на рабочем месте.

Включение обязанности по внесению такого условия в трудовой договор обусловлено ст. 21 ТК РФ, согласно которой работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Аналогичное требование содержит и ст. 219 ТК РФ. А ст. 212 ТК РФ установлена обязанность по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Примечание. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Условия и сведения, подлежащие включению в трудовой договор, определены ст. 57 ТК РФ.

**Обязательно указываются:**

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, др.);

условие об обязательном социальном страховании работника;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

**Теперь данный перечень дополнен:** работодатель обязан внести в трудовой договор условия труда на рабочем месте, а также указать гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях, если новичок принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Согласно ст. 57 ТК РФ, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч.ч. 1 и 2 данной статьи, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. То есть перезаключать договор не нужно.

Вновь введенные законодателем условия должны быть включены в текст трудового договора либо приложением к нему, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые будут неотъемлемыми частями трудового договора.

Относительно формулировки условий труда на рабочем месте можно сказать следующее. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон №426-ФЗ) условия труда по степени вредности и (или) опасности делятся на четыре класса:

оптимальные (1-й класс);

допустимые (2-й класс);

вредные (3-й класс);

опасные (4-й класс) условия труда.

При этом вредные условия труда дополнительно подразделяются на подклассы. Если до дня вступления в силу Закона №426-ФЗ у работодателя была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья работодатель может использовать результаты данной аттестации (ст. 27 Закона №426-ФЗ). Следовательно, в трудовой договор можно включить информацию об условиях труда на рабочем месте конкретного работника, полученную по результатам проведенной аттестации рабочих мест.

Напомню, что согласно Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. №342н, рабочие места оценивались комплексно по различным факторам (травмобезопасность, обеспеченность СИЗ, соответствие гигиеническим нормативам) и могли признаваться соответствующими государственным нормативным требованиям охраны труда или не соответствующими с указанием класса условий труда по каждому исследуемому фактору трудового процесса. Отметим, что если при переоборудовании рабочих мест, использовании СИЗ и применении иных мер, направленных на улучшение условий труда, эти условия действительно улучшились, а в трудовом договоре содержатся сведения о том, что сотрудник осуществляет работу во вредных или опасных условиях, то придется вносить изменения в трудовой договор.

Из вышесказанного следует, что перезаключать трудовые договоры в случае законодательного изменения перечня существенных условий трудового договора не требуется. Недостающие условия должны быть оформлены приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.