

СОУТ завершена. С какого момента необходимо производить компенсацию за работу во вредных условиях?

В организации была проведена спецоценка условий труда. По ее результатам выявлены профессии с вредными условиями труда. Отчет о проведении СОУТ утвержден 12.11.2017. С какой даты начислять фактически доплату за вредные условия труда? Какой датой вносить изменения в трудовые договора работников об изменении условий труда (доп. соглашения)?

Согласно мнению Роструда, изложенному в [Письме](#) от 20.11.2015 N 2628-6-1, внесение изменений в трудовой договор по результатам СОУТ возможно только с учетом применения [ст. 74](#) ТК РФ, поскольку имеет место изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, а именно: объема гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник работает в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

На основании [ч. 1, 2 ст. 74](#) ТК РФ, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. При этом 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 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 ([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).

В соответствии со [ст. 72](#) ТК РФ изменение условий трудового договора возможно в любой момент по соглашению сторон трудового договора. В связи с этим можно предположить, что после уведомления об изменении условий трудового договора стороны трудового договора могут изменить их до истечения двух месяцев с даты такого предупреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом дополнительном соглашении рекомендуется указать, что стороны согласовали более ранние сроки внесения изменений в трудовой договор.

Результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета о ее проведении ([письмо](#) Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579).

Таким образом, в рассматриваемой ситуации изменения в трудовые договоры с работниками, целесообразно вносить с учетом мнения Роструда, то есть с соблюдением порядка, предусмотренного [ст. 74](#) ТК РФ, а предоставлять работникам соответствующие компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда - со дня вступления в силу соответствующих результатов проведения специальной оценки условий труда (с момента утверждения отчета о ее проведении – 12.11.2017).

Ответ подготовил:
Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова
01 декабря 2017 г.