

## Информирование работников об условиях труда на рабочем месте

В соответствии с абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор. Кроме того, обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ является обязанностью работодателя (абз. 23 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

Вместе с тем в силу п. 2 ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) для информирования работников об условиях труда на рабочих местах могут применяться результаты проведения СОУТ. Статья 4 указанного закона обязывает работодателя ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а в ч. 5 ст. 15 установлены сроки исполнения соответствующей обязанности. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки (в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха). Работник, в свою очередь, обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ (ч. 2 ст. 5 Закона N 426-ФЗ).

### Внимание!

Согласно ст. 216.2 ТК РФ каждый работник имеет право, в том числе, на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и СИЗ, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за их безопасностью. Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Обращаем внимание на то, что работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу условий труда (ч. 3 ст. 216.2 ТК РФ).

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждены приказами Минтруда России от 29.10.2021 N 773н и от 17.12.2021 N 894 соответственно. Подробнее об этом смотрите в отдельном материале.

Кроме того, работник вправе представлять работодателю, организации, проводящей СОУТ, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте. Замечания и возражения работника включаются в отчет о проведении СОУТ (п. 4 ч. 1 ст. 4; п. 10 ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Работодатель обязан рассмотреть замечания и возражения работника и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой СОУТ (п. 7 ч. 2 ст. 4; п. 7 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ).

Таким образом, в отношении работников, трудоустроенных у данного работодателя на момент проведения СОУТ, информирование об условиях труда осуществляется, в том числе, посредством их ознакомления с утвержденными результатами спецоценки. Для этих целей работник знакомится с

картой специальной оценки рабочего места, на котором он занят, и ставит в ней свою подпись (подп. 13 п. 5 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда, утв. приказом Минтруда России от 23.11.2023 N 817н).

Вопрос о необходимости тем же способом информировать об условиях труда работников, принимаемых на работу уже после проведения СОУТ, до недавнего времени законодательно решен не был. Минтруд России в письмах от 03.11.2016 N 15-1/ООГ-3913, от 16.06.2015 N 15-1/В-2425 и от 25.05.2015 N 15-1/В-1929 указывал на необходимость ознакомления вновь принятых работников с результатами ранее проведенной на их рабочих местах СОУТ под роспись в карте. Встречалась такая позиция и в разъяснениях Роструда. Однако чаще представители этого ведомства высказывали иную точку зрения, согласно которой вновь принятых работников знакомить с результатами проведенной ранее СОУТ не требуется, информирование таких работников об условиях труда на рабочем месте происходит посредством их указания в трудовом договоре. При таком подходе получается, что работникам, принятым на работу до и после проведения СОУТ, предоставляется различный объем информации об их условиях труда, поскольку в трудовом договоре необходимо указывать лишь итоговый класс условий труда, а перечень сведений в карте СОУТ шире. В связи с этим представлялось целесообразным следовать рекомендациям Минтруда России. Подробнее об этом смотрите в отдельном материале.

После 1 марта 2022 г. обязанности работодателя в части информирования работника об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, значительно расширились, вместе с тем в приказе Минтруда России от 29.10.2021 N 773н, устанавливающем формы (способы) информирования работников об указанных трудовых правах и примерный перечень информационных материалов в целях такого информирования, ознакомление работников с СОУТ на их рабочих местах и размещение на официальном сайте работодателя в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии) сведений о результатах проведения СОУТ указаны как одни из форм такого информирования без каких-либо уточнений и дополнений (подп. "б" п. 1, подп. "а" п. 4). В связи с этим полагаем, что сторонам трудового договора по-прежнему целесообразно конкретизировать сведения о конкретных вредных факторах производственной среды и трудового процесса, выявленных при проведении СОУТ.

При ознакомлении новых работников с результатами ранее проведенной СОУТ добавлять их СНИЛС в уже заполненные и утвержденные карты специальной оценки условий труда не нужно. В случае изменения кадрового состава изменение внесенных в карты СНИЛС работников может быть осуществлено только при проведении следующей спецоценки на данном рабочем месте (письмо Минтруда России от 25.05.2015 N 15-1/В-1929).

Проведение контрольных (надзорных) мероприятий за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях, проводятся трудовой инспекцией с использованием чек-листа N 20.