Приложение

**Первым делом безопасность: Роструд разъяснил срок проведения вводного инструктажа по охране труда**

Ведомство указало, что вводный инструктаж по охране труда нужно проводить в день фактического приема на работу. Лиц, которые не прошли обучение, допускать к труду нельзя. В то же время, заранее проводить его для соискателей работодатель не обязан.

Программу инструктажа организация разрабатывает и утверждает самостоятельно.

**Вопрос:** Организация планирует принять на работу новых работников. В какой срок с ними следует провести вводный инструктаж по охране труда в целях соблюдения требований статьи 225 ТК РФ? Нужно ли проводить вводный инструктаж с соискателями, которые еще не приняты?

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО от 18.06.2020 № ПГ/30985-03-3**

Федеральной службой по труду и занятости (далее - Роструд) в пределах компетенции рассмотрено обращение от 22.05.2019, по результатам рассмотрения которого сообщаем следующее.

В соответствии с пунктом 5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324, Роструд осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Мнение Роструда по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением к нормативным правовым актам.

В соответствии с пунктом 2.1.2 Порядка обучения по охране труда постановления Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда для работников проводится в день фактического приема на работу по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Дополнительно сообщаем, что трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не установлена обязанность работодателя проводить вводный инструктаж с соискателями.

Вместе с тем информируем, что в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Заместитель начальника Управления государственного надзора в сфере труда

Л.В.КОВАЛЬ

18.06.2020

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос:** Надо ли дистанционному сотруднику проводить инструктажи по охране труда (вводный, первичный, повторный)? Если да, то каким образом собрать подпись с данного сотрудника, что он действительно прослушал курс по охране труда? Журналы по охране труда хранятся в офисе организации, отправка почтой данных журналов несет риск утери данных журналов.

**Ответ:** Нет, не надо. В области охраны труда в отношении дистанционных работников работодатель обязан выполнять следующее:

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Иные обязанности в области охраны труда в отношении дистанционных работников выполнять не требуется.

**Правовое обоснование:** Согласно части 2 статьи 312.3 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

В соответствии с абзацами 17, 20 и 21 части 1 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос:** Согласно статье 212 ТК РФ обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя. Работодатель обязан, среди прочего, обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ). В соответствии со статьей 209 ТК РФ под системой управления охраной труда понимается комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей (Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н). По смыслу Типового положения (пункты 33-39) оценка профессионального риска является неотъемлемой частью процедуры управления профессиональными рисками в СУОТ работодателя, без которой СУОТ не может считаться функционирующей. Вместе с тем утвержденной методики по оценке рисков законодателем не установлено. По какой методике организация должна проводить оценку профессиональных рисков и является ли обязательным к выполнению требование о проведении оценки профессиональных рисков с учетом отсутствия утвержденной методики оценки?

**Ответ:** Методические рекомендации по оценке и управлению рисками предусмотрены ГОСТ Р 12.0.07-2009.

Поскольку работодатель обязан информировать работников о риске повреждения здоровья, работодатель должен проводить оценку профессиональных рисков.

За неинформирование работников о риске повреждения здоровья работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

**Правовое обоснование:** Согласно статье 209 ТК РФ профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Согласно статье 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 5.27.1 КоАП РФ нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

На основании статьи 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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). Если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

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);

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, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

24.06.2020

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020

**Вопрос:** Нужно ли проводить заново СОУТ, если на рабочее место, где уже проведена СОУТ, приняла человека на неполную ставку? Поменялась только продолжительность рабочего времени.

**Ответ:** Нет, не нужно. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится только в случаях, установленных законом. Описанный вами случай к ним не относится.

**Правовое обоснование:** Согласно части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе подготовленных по замечаниям и возражениям работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленных в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 5 вышеуказанного 426-ФЗ в письменном виде в выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников.

Роспотребнадзором принято **постановление Главного санитарного врача России от 13.07.2020 № 20**, которое включает перечень рекомендаций о мероприятиях по профилактике гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2020-2021 годов.

Работодателям необходимо:

- организовать контроль температуры тела сотрудников перед выходом на работу и в течение смены. При обнаружении повышенной температуры и симптомов инфекционного заболевания работник должен быть отстранен от выполнения обязанностей;

- обеспечить иммунизацию персонала против гриппа;

- принять превентивные меры по недопущению переохлаждения сотрудников, которые трудятся на открытом воздухе. Для этого нужно подготовить теплые помещения, где можно согреться и принимать пищу;

- поддерживать оптимальную температуру в рабочих помещения

- обеспечить персонал, который работает с населением респираторами, масками и перчатками.

Постановление вступает в законную силу 09.08.2020.

"Нормативные акты для бухгалтера", 2020, № 13

**КОММЕНТАРИЙ**

**к постановлению ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**от 11.06.2020 « 849**

**"О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 03.04.2020 № 440"**

С 16.06.020 вступили в силу изменения, внесенные комментируемым документом в постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 440. Это постановление продлевает действие лицензий и разрешений, а также устанавливает иные особенности разрешительной деятельности в 2020 году в связи с карантином из-за борьбы с эпидемией коронавируса.

Дополнительные Особенности разрешительной деятельности

С 16.06.2020 Правительство РФ определило приостановление проверок и перенос сроков еще в нескольких сферах деятельности, каждой из которых соответствует новое Приложение к корректируемому Постановлению от 03.04.2020 № 440:

- Приложение № 13 - по обучению и проверке знаний по охране труда;

- Приложение № 14 - по специальной оценке условий труда.

Т.Н. Точкина, Эксперт "НА"

Подписано в печать 03.07.2020

Приложение № 13 к постановлению Правительства Российской Федерации

от 03.04.2020 № 440

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРИМЕНЕНИЯ РАЗРЕШИТЕЛЬНЫХ РЕЖИМОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Обучение по охране труда в обучающих организациях, непосредственно в самой организации и обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим проводится не позднее 3 месяцев с даты:

назначения на соответствующую должность (работу);

перевода на другую работу, если исполнение трудовых обязанностей на данной работе требует проведения такого обучения.

2. Срок обучения по охране труда или проверки знаний требований охраны труда работников организаций, истекающий в период с апреля по сентябрь 2020 года, продлевается до 01.10.2020.

Приложение № 14 к постановлению Правительства Российской Федерации

от 03.04.2020 № 440

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРИМЕНЕНИЯ РАЗРЕШИТЕЛЬНЫХ РЕЖИМОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ**

**ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ "О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА"**

1. Срок действия результатов проведения специальной оценки условий труда, истекающий в период с апреля по сентябрь 2020 года, продлевается до 01.10.2020.

2. Срок действия выданного сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда продлевается на 6 месяцев в отношении сертификатов, выданных в период с 20.04.2015 по 20.09.2015.

Переоформление выданных сертификатов в связи с продлением срока их действия не осуществляется.

**Работодатели получили возможность отложить проведение периодических медосмотров при введении режимов повышенной готовности или ЧС**

Приказом Минздрава России от 18.05.2020 № 455н внесены изменения в Порядок проведения обязательных предарительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Изменениями предусмотрено, что в случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чпезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации проведение периодических медосмотров, указанных в Перечне факторов и Перечне работ, по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

Исключение составляют медосмотры, которые должны проводиться в случаях:

1. Предусмотренные пунктами 14-26 Перечня работ (Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 12.04.2011 № 302н):

- работы в организациях пищевой промышленности, молочных и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке их на всех видах транспорта;

- работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте;

- работы, выполняемые учащимися образовательных организаций общего и профессионального образования перед началом и в период прохождения практики в организациях, работники которых подлежат медицинским осмотрам (обследованиям);

- работы медицинского персоналa лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных;

- работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющ лх образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.);

- работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях;

- работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодич -1ых лагерях отдыха, а также организациях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания, полустационарной форме социального обслуживания, в форме социального обслуживания на дому;

- работы в организациях бытового обслуживания (банщики, работники душевых, парикмахерских);

- работы в бассейнах, а также водолечебницах;

- работы в гостиницах, общежитиях, пассажирских вагонах (проводники), в должности бортового проводника воздушного судна;

- работы в организациях медицинской промышленности и аптечной сети, связанные с изготовлением, расфасовкой и реализацией лекарственных средств;

- работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей;

- работы, связанные с переработкой молока и изготовлением молочных продуктов.

2. Если условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Дата вступления в силу - 02.06.2020.

**Вопрос:** Организация создала для нового работника рабочее место, на котором оценка условий труда не проводилась. Как указать в трудовом договоре условия труда на рабочем месте? В каком порядке и в какой срок следует внести изменения в трудовой договор по результатам проведения специальной оценки условий труда? Нужно ли ознакомить работника под подпись с картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте или достаточно по результатам спецоценки уведомить его об изменении трудового договора за два месяца в соответствии со статей 74 ТК РФ?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО от 26.03.2020 № 15-1/В-1375

Департамент условий и охраны труда Минтруда России рассмотрел по компетенции обращение ООО от 10.03.2020 по вопросу реализации отдельных положений трудового законодательства и сообщает следующее.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Согласно статье 209 Трудового кодекса характеристики условий труда - это количественные показатели (параметры), характеризующие влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов на организм человека (например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, электромагнитное излучение, ионизирующее излучение, степень воздействия физических, химических, биологических факторов и т.д.). Все эти данные фиксируются у работодателя в картах специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия в отношении условий труда на рабочем месте соответствующих результатов специальной оценки условий труда полагаем возможным до ее проведения указывать в трудовом договоре общую характеристику условий труда на данном рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

После проведения специальной оценки условий труда трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона от 23.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. 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.

Таким образом, изменения условий трудового договора, оформляемые дополнительным соглашением к трудовому договору, возможны не ранее двух месяцев со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Заместитель директора Департамента условий и охраны труда

А.А.ВОРОТИЛКИН

26.03.2020