

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 октября 2024 г.  
№ ПГ/18913-6-1**

**Вопрос:** По результатам СОУТ работнику улучшены условия труда. Доплату за вредные условия труда необходимо отменить. Можно ли сразу заключить с работником допсоглашение с началом действия через два месяца или нужно сначала выдать уведомление об изменении договора?

**Ответ:** Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 2 сентября 2024 года, в пределах компетенции сообщает. В силу части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), 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.

Согласно части третьей статьи 214 ТК РФ проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда является обязанностью работодателя.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Пунктом 6 части 1 статьи 7 Закона N 426-ФЗ предусмотрено, что результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций. Результаты проведения специальной оценки условий труда для целей, указанных в части 1 статьи 7 Закона N 426-ФЗ, могут применяться при условии, если сведения о них внесены в информационную систему учета в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ. Результаты проведения специальной оценки условий труда, содержащие сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, могут применяться для целей, указанных в части 1 статьи 7 Закона N 426-ФЗ, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (часть 2 статьи 7 Закона N 426-ФЗ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Полагаем, что, в случае если работник согласен на изменение условий трудового договора, в том числе в части отмены доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, с ним может быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору. Предварительное уведомление об изменении условий трудового договора в данном случае не требуется.

Работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия трудового договора только в случае организационных или технологических изменений условий труда. При этом необходимо соблюдать процедуру, определенную в статье 74 ТК РФ.

В силу части второй статьи 74 ТК РФ 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 иное не предусмотрено ТК РФ.

При этом инициированные работодателем изменения трудового договора не могут затрагивать условия, определяющие трудовую функцию работника.

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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник правового  
управления Роструда

Б.С. Гудко