**СОУТ: что делать, если штатное расписание изменилось?**

ВОПРОС:

В организации действовало штатное расписание, по которому была проведена специальная оценка условий труда. В новом штатном расписании произошли изменения: переименование должностей, переименование структурных подразделений, перевод должностей из одного подразделения в другое, образование новых структурных подразделений, образование новых должностей. Нужно ли проводить специальную оценку условий труда в связи с этими изменениями?

Федеральная служба по труду и занятости разъясняет...

ОТВЕТ:

Специальную оценку условий труда надо проводить при образовании новых структурных подразделений и новых должностей, при их переименовании спецоценка не проводится. Если при переводе должностей из одного подразделения в другое не происходит перемещения рабочего места, то проводить специальную оценку условий труда не надо.

ОБОСНОВАНИЕ:

Согласно ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее ― Закон № 426-ФЗ) специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Статьей 17 Закона № 426-ФЗ определены случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, к которым, в частности, относится ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. Случаи переименования должностей, переименования структурных подразделений или перевода должностей из одного подразделения в другое в данном перечне отсутствуют.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления указанных в п. 1 ч. 1 данной статьи случаев. Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ рабочее место ― место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. На основании п. 3.2 СанПиН 2.2.4.548-96 «2.2.4. Физические факторы производственной среды.

Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы», утвержденных Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 № 21, рабочее место ― участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения.

При этом организация рабочего места, согласно ст. ст. 15, 22 ТК РФ, является обязанностью работодателя. В связи с вышеизложенным при организации и вводе в эксплуатацию новых рабочих мест нужно проводить специальную оценку условий труда. Так как организация, указанная в вопросе, образует новые структурные подразделения, образует новые должности, ей, соответственно, нужно проводить специальную оценку условий труда.

Если при переводе должностей из одного подразделения в другое не происходит перемещения рабочего места, то в этом случае проводить специальную оценку условий труда не надо. В случае перемещения рабочего места из одного помещения в другое работодатель заново его организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении, то есть вводит в эксплуатацию новое рабочее место (Письмо Минтруда России от 02.11.2017 № 15-1/ООГ-2982).

*Источник: https://www.kiout.ru*