

## Нужно ли менять место работы в трудовом договоре при проведении СОУТ после переезда организации?

### Вопрос

Администрация переехала в другой офис, а сервисное подразделение осталось на старом адресе. Нужно ли при проведении СОУТ менять в трудовом договоре пункт "Место работы"? СОУТ у администрации будет проходить по новому адресу.

### Ответ

Необходимость изменения пункта трудового договора о месте работы (т.е. месте нахождения работодателя) зависит не от проведения СОУТ, а от изменения адреса нахождения организации (или адреса рабочего места работника при условии, что оно было зафиксировано в трудовом договоре).

**К сведению:** Трудовое действующее законодательство отличает термины «место работы» и «рабочее место».

### Обоснование

Специальная оценка условий труда заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит **анализ состояния условий труда** на заранее определенных **рабочих местах** с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников ([ч.1 ст. 3 ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#)).

Согласно [ст. 57 ТК РФ](#), **место работы является обязательным условием** для включения в трудовой договор (часть 1 ст. 57 ТК РФ). Правоприменительная практика неоднозначно решает вопрос о том, что считать местом работы. Это может быть **наименование организации с адресом ее места нахождения** (такой вариант оформления в трудовом договоре встречается на практике чаще всего).

[Часть 4 ст. 57 ТК РФ](#) относит к **дополнительным условиям договора** уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его **местонахождения**) и **(или) сведения о рабочем месте**.

**При проведении СОУТ действующее трудовое законодательство не устанавливает обязанности внесения изменений в условия трудового договора о месте работы (месте нахождения работодателя) или рабочем месте работника.**

Учитывая выше изложенное, в рассматриваемой ситуации, необходимость изменения пункта трудового договора **о месте работы (т.е. месте нахождения работодателя) зависит не от проведения СОУТ, а от изменения адреса нахождения организации (или адресарбочего места работника при условии, что оно было зафиксировано в трудовом договоре).**



На вопрос отвечала:  
**И.В. Тарасова,**  
ведущий эксперт ИПЦ  
"Консультант+Аскон"

---