АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.04.2024

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 проведением 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 ***оместе работы (т.е. месте нахождения работодателя) зависит не от проведения СОУТ, а от изменения адреса нахождения организации (или адресарабочего места работника при условии, что оно было зафиксировано в трудовом договоре).***

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

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».