

Минтруд сообщил, в каком случае реорганизованная организация не обязана проводить внеплановую спецоценку условий труда

Если при реорганизации работодателя или его структурных подразделений новые рабочие места введены не были, а условия труда на существующих рабочих местах не изменились, то внеплановую спецоценку условий труда можно не проводить. Об этом, а также о том, как оформить решение о непроведении спецоценки, сообщил Минтруд России в письмах от 02.11.16 № 15-1/ООГ-3847 и от 03.11.16 № 15-1/ООГ-3913.

По общему правилу, ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест является основанием для проведения внеплановой спецоценки условий труда на указанных рабочих местах. Об этом сказано в пункте 1 части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По мнению чиновников Минтруда, под вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест следует понимать дату начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса, который ранее работодатель не осуществлял. В связи с этим авторы письма делают следующий вывод. Если в результате реорганизации изменились штатное расписание, состав и наименование структурных подразделений, наименования рабочих мест, профессий и должностей сотрудников, занятых на данных рабочих местах, но при этом условия труда на существующих рабочих местах не изменились, а новые рабочие места не вводились, то внеплановую спецоценку условий труда можно не проводить. При этом чиновники сделали важную оговорку: соответствующие организационные изменения у работодателя, а также решение о непроведении внеплановой спецоценки условий труда должны быть приняты комиссией по проведению специальной оценки условий труда и оформлены протоколом.

При этом вновь принимаемых работников необходимо ознакомить под роспись в карте специальной оценки условий труда с результатами ранее проведенной спецоценки условий труда на их рабочих местах и установленными компенсациями за работу во вредных (опасных) условиях труда.