**Проводится ли внеплановая специальная оценка условий труда при изменении наименования должности в штатном расписании?**
Одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 11 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ), согласно которому 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. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 1, 3 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ).
​​​​​​​Согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, а переименованная должность в штатном расписании, если имело место изменение условий труда, и будет считаться вновь организованным рабочим местом. Следовательно, при переименовании такой должности (изменении наименования должности в штатном расписании) следует провести внеплановую специальную оценку и в итоговые документы нужно будет внести верное наименование должности работника, а также код этой должности по Общероссийскому классификатору. Вместе с тем, в случае если при реорганизации работодателя или его структурных подразделений, а также при переименовании профессии (должности) условия труда на рабочих местах, определенные по результатам проведенной специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест до 31 декабря 2013 г.), не изменились, внеплановая специальная оценка условий труда на таких рабочих местах может не проводиться. При этом структурные изменения в штатном расписании у работодателя, а также решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должны быть приняты комиссионно с участием представителей работников и документально зафиксированы протоколом комиссии по проведению специальной оценки условий труда (Письмо Минтруда России от 25.04.2016 № 15-1/ООГ-1635).