

КАКУЮ ИНФОРМАЦИЮ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА И В КАКОЙ СРОК РАЗМЕЩАТЬ НА САЙТЕ ОРГАНИЗАЦИИ?

Согласно п.6. статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «[О специальной оценке условий труда](#)» работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение **на своем официальном сайте** в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах [проведения специальной оценки условий труда](#) (далее – [СОУТ](#)) в части установления [классов \(подклассов\)](#) условий труда на рабочих местах и [перечня мероприятий](#) по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась [СОУТ](#), в срок не позднее чем в течение **30** (тридцати) календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Т.е. основные данные отчета подлежат обнародованию: работодатель, имеющий свой официальный сайт в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” обязан организовать размещение на сайте сводных данных о результатах [проведения спецоценки условий труда](#). Перечень таких данных определен в пункте 6. статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ:

- сведения об установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах,
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых [проводилась специальная оценка условий труда](#).

Обязанность должна быть исполнена работодателем в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении [спецоценки условий труда](#) (т.е. в тот же срок, который по общему правилу дается для ознакомления работников с результатами оценки рабочих мест).

При размещении таких сведений работодатель обязан учитывать требования законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне. Прежде всего, это означает, что в отношении охраняемых законом сведений должен соблюдаться режим конфиденциальности.

Размещение персональных данных о работнике на сайте работодателя в сети “Интернет” является обработкой его персональных данных. Только при наличии письменного согласия субъекта персональных данных могут быть представлены в общем доступе сведения о фамилии, имени, отчестве, годе и месте рождения, адресе, профессии и иные персональные данные. Письменное согласие работников может быть дано в порядке, установленном ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ “О персональных данных”. В данном случае работодатель обязан разместить минимальную информацию, которая, с одной стороны, не нарушит права работников, а с другой –

позволит заинтересованным лицам знакомиться с основными результатами проведения спецоценки труда. Размещение информации также будет служить целям контроля исполнения работодателями законодательства о проведении спецоценки условий труда.

На сайте не могут быть размещены защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности РФ, т.е. сведения, составляющие государственную тайну. Например, если оценка условий труда проводилась на секретном объекте, то государственную тайну могут составлять, например, наименования должностей работников.

Об опубликовании работодателями, не имеющими официальных сайтов, рассматриваемых сведений, в средствах массовой информации в комментируемой норме ничего не сказано. По сути, такая обязанность отсутствует.

Размещение данных отчета на официальном сайте работодателя является новшеством для российского законодательства, а в отношении аттестации рабочих мест подобная норма не была установлена.

Исходя из вышесказанного, делаем вывод, что на сайте работодатель размещает **сводную ведомость [спецоценки условий труда](#)**.

В Таблице 1 сводной ведомости отражено общее количество рабочих мест у работодателя, а также численность работников, занятых на этих рабочих местах, в том числе женщин, лиц в возрасте до 18 лет и инвалидов. Отдельно указывается количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка труда, а также численность работников, занятых на этих рабочих местах, в том числе женщин, лиц в возрасте до 18 лет и инвалидов. Тем самым сводная ведомость является тем документом, который позволяет, не вдаваясь в детали, оценить соблюдение работодателем законодательства о [спецоценке условий труда](#) в отношении всех имеющихся у него рабочих мест.

Сводная ведомость позволяет увидеть количество рабочих мест, распределенное по классам (подклассам) условий труда, а также количество занятых на данных рабочих местах в условиях труда, характеризующихся классами (подклассами) условий труда, работников.

Во второй таблице сводной ведомости отражаются индивидуальный номер рабочего места; должность, профессия или специальность работника (работников), занятого (занятых) на данном рабочем месте; классы (подклассы) условий труда на рабочем месте при воздействии вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса; итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте; итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте с учетом эффективного применения средств индивидуальной защиты; гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или

другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание, льготное пенсионное обеспечение).

Также на сайте следует разместить **перечень мероприятий** по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда.

Сведения о мероприятиях представляются в виде таблицы, в графах которой указываются: наименование структурного подразделения, рабочего места; наименование мероприятия по улучшению условий труда; цель мероприятия; срок выполнения мероприятия; структурные подразделения, привлекаемые для выполнения мероприятия; отметка о выполнении мероприятия.

P.S.

Вопрос 1:

В какой срок комиссией назначенной работодателем, утверждается отчет о результатах специальной оценки условий труда?

Ответ:

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Срок утверждения отчета устанавливается работодателем в графике [проведения специальной оценки условий труда](#).

Обоснование вывода:

Часть 1 статьи 9 и часть 2 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "[О специальной оценке условий труда](#)".