**Какую информацию о спецоценке разместить на сайте организации, чтобы не нарушить закон**

1. Работодатель нарушит закон, если выложит на сайте весь отчет о СОУТ
2. За отсутствие результатов на сайте штраф такой же, как за непроведение СОУТ
3. Выложить на официальный сайт нужно только два документа
4. Чтобы узнать, есть ли у организации сайт, ГИТ сделает запрос в Роскомнадзор

**Н**а практике работодатели часто игнорируют требование разместить результаты специальной оценки условий труда на сайте — боятся раскрыть персональные данные сотрудников, считают малозначительным или просто забывают. При этом за нарушение этого требования организацию могут оштрафовать так же, как если бы СОУТ не провели вообще. Мы разобрались, зачем и какую конкретно информацию нужно выложить на сайт после СОУТ, чтобы не нарушить закон.

**Какие документы загрузить на сайт после СОУТ**

На официальном сайте компании размещают сводные данные о том, какие классы условий труда установили на рабочих местах в результате спецоценки, и перечень мероприятий по улучшению условий труда. Сделать это нужно в течение 30 календарных дней с момента, как утвердят отчет (п. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ; далее — Закон № 426-ФЗ).

После того как эксперты подготовят отчет и работодатель его подпишет, сделайте скан-копии двух разделов из отчета о спецоценке: сводной ведомости и перечня мероприятий. Сводная ведомость состоит из двух таблиц, в которых указывают, сколько рабочих мест оценил работодатель и какие классы условий труда на них установили эксперты . Перечень мероприятий составляют в виде таблицы, где прописывают, какие мероприятия эксперты рекомендуют выполнить работодателю, чтобы улучшить условия труда .

Сводная ведомость и перечень мероприятий содержат обобщающую информацию о результатах спецоценки, но не раскрывают личных данных сотрудников. Выложите в интернет только эти два документа, чтобы соблюсти процедуру и не нарушить требования Закона о персональных данных. Если работодатель опубликует весь отчет о СОУТ, в том числе карты, где указан СНИЛС, он нарушит конфиденциальность личных данных сотрудников (ст. 7 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»; за нарушение оштрафуют по ст. 13.11 КоАП).

Скан-копии двух документов загрузите на официальный сайт организации. Требований о том, в какой конкретно раздел сайта выложить результаты, в законе нет. На практике документы загружают в раздел «О компании», где создают отдельную вкладку «Данные о результатах специальной оценки условий труда». Это удобно для работников организации, соискателей и проверяющих, а также не мешает клиентам знакомиться с продукцией или услугами компании.

Выкладывайте сводную ведомость и перечень мероприятий из каждого отчета о СОУТ. Например, на сайте должно быть несколько отчетов, если процедуру проводят поэтапно или после внеплановой спецоценки. Удобно выкладывать документы в одну и ту же вкладку сайта, которую первый раз создали для данных о СОУТ.

**Пример.**Работодатель Петр провел СОУТ на 50 рабочих местах, получил отчет о результатах и выложил на официальный сайт скан-копии сводной ведомости и перечня мероприятий. Через год он оценил еще 25 новых рабочих мест и получил еще один отчет. Результаты из него Петр опять отсканировал и выложил на свой сайт в ту же вкладку, куда залил прошлогодние документы.

**Зачем размещать результаты СОУТ на сайт**

Разместить сводную информацию о результатах специальной оценки условий труда на сайте — обязанность работодателя. Такая же значимая, как, например, ознакомить сотрудников с результатами или утвердить состав комиссии. За несоблюдение этого требования инспектор оштрафует организацию на сумму от 60 тыс. до 80 тыс. руб. (п. 2 ст. 5.27.1 КоАП). По этой же статье ГИТ оштрафует, если СОУТ не проведут вообще.

Информация о результатах спецоценки на сайте дает возможность соискателям и работникам в любое время узнать об условиях труда и оценить, стремится ли работодатель сделать труд своих сотрудников безопасным. Например, отчеты о внеплановой СОУТ, по результатам которой условия труда на рабочих местах стали лучше, помогают понять соискателям, что работодатель заботится о здоровье своих сотрудников. Даже если внеплановой СОУТ не было, основной отчет поможет понять, соблюдает ли работодатель закон.+

Соискателю-специалисту по охране труда результаты СОУТ на сайте помогут понять, сколько сотрудников компании заняты на рабочих местах с вредными условиями труда. Это даст представление о возможных объемах работы в компании.

**ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ…**

**У организации нет сайта**

В Законе № 426-ФЗ указали, что работодатель обязан разместить информацию о результатах специальной оценки условий труда на сайте, при его наличии. Закон не объясняет, что делать, если у компании нет страницы в интернете. Логично предположить, что для организаций, у которых сайта нет, такая обязанность отсутствует. Если работодатель просто попытается скрыть свою страницу от проверяющих, такой прием не сработает. Инспекция труда вправе сделать запрос в Роскомнадзор и оштрафовать работодателя, если выявит, что сайт у организации есть.